

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000002/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/01/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR079030/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 46213.000005/2013-61
DATA DO PROTOCOLO: 02/01/2013

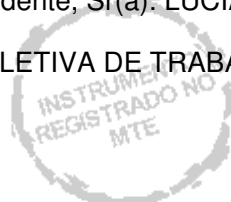
Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/internet/mediador>.

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS COMP,VENDAS LOCACAO, ADM. IMOVEIS RESID.COML.EDFICIOS DE PE., CNPJ n. 08.078.021/0001-31, neste ato representado (a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). MARIA DAS GRACAS FERNANDES DA COSTA;

E

SIND EMP C VEND LOC ADM IMOV ED EM COND RES E COM DE PE, CNPJ n. 24.566.663/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUCIANO MOURA CARNEIRO DE NOVAES;

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 1º de janeiro de 2013 a 31 de dezembro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em empresas imobiliárias (compra, venda e locação de imóveis), administradoras de bens imóveis, administradoras de condomínios, condomínios (residenciais, mistos, comerciais e shoppings centers**, com abrangência territorial em **Jaboatão dos Guararapes/PE, Olinda/PE, Paulista/PE e Recife/PE**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAIS**

As partes signatárias resolvem estabelecer os valores salariais mínimos a serem praticados em relação aos empregados abrangidos por esta convenção.

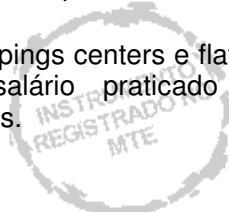
Parágrafo 1º - Os empregados de condomínios residenciais, mistos e comerciais abrangidos pela representação sindical obreira, que exerçam a função de Zelador, Ascensorista, Porteiro (diurno e noturno) terão um reajuste salarial, a partir de 1º de janeiro de 2013, de 9,00% (nove por cento), aplicado de forma linear sobre os salários praticados em janeiro/12.

Parágrafo 2º - Tendo em vista o disposto no parágrafo anterior, a composição salarial da categoria abrangida por esta convenção será a seguinte:

FUNÇÃO	PISO (R\$)	ADICIONAL	TOTAL (R\$)
ZELADOR	693,00		693,00
PORTEIRO DIURNO	731,00		731,00
PORTEIRO NOTURNO	731,00	NOTURNO (20%) R\$ 146,00	877,00
ASCENSORISTA	693,00	INSALUBRIDADE(15%) R\$ 104,00	797,00

Parágrafo 3º - Os empregados de condomínios residenciais e comerciais que em 31 de janeiro de 2012 percebiam salário limitado a R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais), terão direito a um reajuste salarial de 9,00% (nove por cento). Para os empregados que percebiam salários superiores a esse valor, o reajuste será de 6% (seis por cento), a ser aplicado sobre o salário praticado em 31 de janeiro de 2012.

Parágrafo 4º - Os empregados de shoppings centers e flats terão direito ao reajuste salarial de 6% (seis por cento), a ser aplicado sobre o salário praticado em 31 de janeiro de 2012, podendo ser compensados os aumentos espontâneos.



CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL ADMINISTRATIVO

A partir de 1.º de janeiro de 2013 o piso salarial admissional para empregados administrativos das empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis e dos condomínios comerciais fica fixado em R\$ 731,00 (setecentos e trinta e um reais), com exceção do Contínuo e Auxiliar de Serviços Gerais, que receberá o valor mínimo de R\$ 693,00 (seiscentos e noventa e três reais).

Parágrafo único: os empregados administrativos que recebem salário superior ao piso admissional ora estipulado, farão jus ao reajuste salarial de 6% (seis por cento), a ser aplicado sobre o salário praticado em 31 de janeiro de 2012, podendo ser compensados os aumentos espontâneos.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

O empregador deverá realizar o pagamento de adiantamento salarial aos seus empregados, entre os dias 15 e 20 de cada mês, ou no dia útil antecedente caso aquelas datas não sejam dias úteis, no percentual de 40% (quarenta por cento) do salário base sem a ocorrência de quaisquer descontos. O empregado poderá deixar de receber o adiantamento a que alude esta cláusula, caso informe sua decisão, por escrito, ao empregador.

Parágrafo único - O empregador que efetuar o pagamento através de crédito e/ou depósito em conta corrente bancária e/ou cartão salário e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, fica desobrigado do fornecimento do recibo de pagamento ou contracheque do adiantamento, valendo como prova do pagamento o comprovante de depósito ou extrato da conta corrente ou extrato da conta corrente eletrônica. Contudo, o adiantamento deverá constar no recibo de pagamento ou contracheque obrigatoriamente fornecido no mês (pagamento do mês).

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

CLÁUSULA SEXTA - RECIBOS DE PAGAMENTO

É obrigatório o fornecimento ao empregado de uma via dos comprovantes de pagamento do salário mensal, das férias e antecipações concedidas, contendo: identificação do empregador; discriminação das parcelas creditadas e descontadas; o valor líquido devido e, informado o valor correspondente ao recolhimento do FGTS, este quando do salário mensal.

Parágrafo 1.º: O empregador que efetuar o pagamento através de crédito e/ou depósito em conta corrente bancária e/ou cartão salário e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, desde que identificada no comprovante a forma de pagamento, fica desobrigado de colher assinatura do empregado. Valerá como prova de pagamento o comprovante de depósito ou extrato da conta corrente ou extrato da conta corrente eletrônica.

Parágrafo 2.º: Sendo o pagamento efetuado em espécie ou em cheque o empregado deverá assinar o recibo correspondente.



CLÁUSULA SÉTIMA - EMPREGADO SUBSTITUTO

O empregado substituto, quando na ocupação de cargo, de forma habitual, por tempo igual ou superior à uma hora, fará jus a diferença salarial em face do salário do substituído enquanto perdurar a substituição.

Parágrafo único - no que se refere aos shoppings centers e flats, somente será devido pagamento ao empregado substituto, se tal substituição apresentar caráter não eventual, assim entendida aquela que perdurar por lapso de tempo igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) dias consecutivos.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS ÓTICA/FARMÁCIA/CLUBE DE CAMPO

Estatutariamente estabelecidos, os serviços de ótica/farmácia, em funcionamento na sede do STEALMOAIC, bem como do Clube de campo, através de convênio firmado com o SIEEC, e sob responsabilidade daquela entidade, para atendimento aos seus representados, ficam as empresas imobiliárias, condomínios residenciais e comerciais alcançados na representação do Sindicato econômico, mediante expressa e escrita autorização individual de seus empregados, a realizarem os referidos descontos, sobre a rubrica nos salários. Efetuarão os repasses para o Sindicato Obreiro, desde que as referidas autorizações sejam entregues na empresa/condomínios, até 05 (cinco) dias úteis que

antecedem o fechamento da folha.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

Os empregados em condomínios residenciais e comerciais terão direito a receber o pagamento da primeira parcela do 13º salário por ocasião do retorno das férias, desde que o mesmo solicite ao empregador, por escrito, no início do período concessivo. O valor da primeira parcela corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do valor do piso da categoria obreira.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA - CÁLCULO DE HORAS EXTRAS

Para efeito de cálculo, o valor da hora extra, será encontrado pelo resultado da divisão da remuneração básica de cada profissional por 220 (duzentos e vinte) horas/mês, exceto quando se tratar da hora do ascensorista, pois neste caso a divisão será por 180 (cento e oitenta) horas/mês, aplicando-se o percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo 1º - Havendo supressão de horas extras realizadas habitualmente, o empregado fará jus a indenização mencionada no parágrafo 1º da cláusula 23, infra, nos moldes do Enunciado 291 do TST, não havendo obrigatoriedade de homologação no sindicato obreiro.

Parágrafo 2º - as horas extras refletem, mensalmente, sobre o repouso semanal remunerado e feriados.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CAIXA

Aos shoppings centers que não efetuam pagamento de quebra de caixa aos seus empregados é vedado qualquer desconto no salário do empregado, inerente a “diferença de caixa.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA

No período de vigência da presente convenção, os empregadores fornecerão aos seus empregados, mensalmente, entre os dias 15 e 20, uma cesta básica, no valor, cada uma, de R\$ 100,00 (cem reais), excetuando-se o mês em que o empregado estiver em gozo de férias, salvo se o empregado vender 10 (dez) dias de férias, a qual poderá ser adquirida através do SIEEC (Sindicato obreiro), no “programa cesta alimento do trabalhador” ou em qualquer outro fornecedor, podendo, ainda, ser fornecida sob a

forma de ticket, mediante recibo, não havendo, em nenhuma hipótese, caracterização de salário “in natura”, devendo ser realizado através do PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador).

Parágrafo 1º - caso o empregador não forneça a cesta básica nem o ticket, fazendo o fornecimento em dinheiro, o valor de R\$ 100,00 (cem reais), será incorporado à remuneração do empregado, hipótese em que incidirão sobre tal importância todos os encargos trabalhistas, fundiários e previdenciários.

Parágrafo 2º - os associados e representados abrangidos por esta convenção que já praticam a entrega do ticket ou de cesta-básica (gênero alimentícios), mensalmente, aos seus empregados, desde que não seja inferior a R\$ 100,00 (cem reais), ou que forneçam aos mesmos, alimentação em refeitório próprio, estarão desobrigados de cumprir o previsto no caput desta cláusula; caso o valor fornecido nesta data, a título de “cesta básica”, seja inferior ao estipulado nesta cláusula, terá o empregador que completar a quantia até o valor estipulado. Em qualquer hipótese, contudo, o empregador terá que comprovar a real situação perante o sindicato obreiro, quando por este solicitado, não podendo ser o valor fornecido a título de “cesta básica”, durante a atual vigência desta Convenção, a contar de janeiro/13, ser inferior a R\$ 100,00 (cem reais).

Parágrafo 3º - a escolha da empresa fornecedora da cesta básica ou ticket é de inteira responsabilidade do empregador, devendo este sempre observar a obrigatoriedade da inscrição no PAT, tanto da empresa fornecedora, quanto do empregador. Que o ticket fornecido, não deve ser exclusivo de um só fornecedor, para que o empregado possa adquirir os produtos que desejar em qualquer estabelecimento comercial.



AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

Quando solicitado, por escrito pelos empregados, o empregador fornecerá aos mesmos, mediante recibo, vale-transporte a ser utilizado nos dias efetivamente trabalhados no mês, sendo certo que: (a) o empregador poderá descontar do salário base do empregado o percentual de 6% (seis por cento), nos termos da lei; (b) os empregados deverão utilizar o respectivo vale, exclusivamente, para o seu percurso residência-trabalho e trabalho-residência, devendo o empregador alertar o empregado sobre a implicação de eventuais informações inverídicas, como, por exemplo, a utilização do vale-transporte para outro fim diverso do ora previsto, ou a real desnecessidade do mesmo, as quais poderão ensejar demissão por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT.

Parágrafo único – os empregados residentes nos seus locais de trabalho não se beneficiam do “caput” desta cláusula. Os empregados que por meios próprios realizarem o percurso residência-trabalho e trabalho-residência, a exemplo de bicicleta ou motocicleta, não terão direito ao vale-transporte, contudo, sempre, devendo o empregador, diligenciar, em face da realidade do deslocamento, que o empregado, informe, por escrito, que não deseja receber o respectivo vale, por se deslocar em veículo próprio.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COBERTURA SOCIAL DO TRABALHADOR/ASSISTÊNCIA MÉDICA

Sem ônus de quaisquer espécies para os representados da entidade profissional e a título de contribuição para o sistema de cobertura social do trabalhador e assistência médica (consultas e exames médicos/laboratoriais), os condomínios residenciais, não residenciais e mistos, além dos flats, excetuando-se os Shoppings Centers e Administradora de Condomínios, recolherão para o sistema o valor de R\$ 10,00 (dez reais), mensalmente, por trabalhador. O recolhimento retro mencionado deverá

ocorrer até o dia 15 (quinze) de cada mês, sendo este o dia do vencimento, realizado único e exclusivamente, por meio de boleto bancário, emitido pela entidade profissional. O empregador somente estará dispensado do pagamento da assistência médica, se já ofertar convênio de assistência médica aos trabalhadores, contudo, neste caso, ficará obrigado, ao pagamento de R\$ 5,00 (cinco reais) por trabalhador, para fazer face de cobertura social.

Parágrafo 1º - A cobertura social e a assistência médica, ora prevista, serão custeadas pelo empregador, apenas em face do empregado e é fruto de acordo entre os Sindicatos ora citados, sendo certo que o Sindicato Obreiro encaminhará aos seus representados e ao seguimento patronal as normas que regerão a presente cobertura social/assistência médica. Que, o empregado poderá inserir dependentes, na assistência médica patrocinada pelo Sindicato Obreiro, desde que custeie com o valor de R\$ 5,00 (cinco reais) por cada dependente, fazendo o pagamento diretamente ao Sindicato obreiro.

Parágrafo 2º - O Sindicato obreiro estipulará normas e critérios inerentes a tal cobertura/assistência médica, em face do gerenciamento e acompanhamento dos mesmos, tendo o Sindicato Obreiro que prestar informações, quando solicitadas pelo Sindicato Patronal.

Parágrafo 3º - Em ocorrendo algum dos eventos amparados pela cobertura social ora implantados (falecimento, invalidez e afastamento pelo INSS, etc.) e na hipótese de estar o empregador inadimplente em relação ao recolhimento respectivo do empregado, o Sindicato Obreiro fará a cobertura normal ao empregado, bem como prestará a assistência médica, e será credor do empregador quanto ao valor da respectiva cobertura/assistência médica. No caso de inadimplência por parte do trabalhador, em relação aos dependentes, a assistência médica não será prestada e dentro do prazo de 30 (trinta) dias, não havendo o pagamento devido, será rescindida a prestação de serviço aos dependentes.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O empregado readmitido (pelo mesmo empregador) antes de completado 01 (um) ano da última dispensa e, desde que seja contratado para exercer a mesma função que exercia ao ser dispensado, não será submetido à contrato de experiência, desde que, por ocasião da admissão, declare que já foi empregado da empresa.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Os empregadores que demitirem empregados por justa causa se obrigam a informar a estes, por escrito, o enquadramento legal do motivo da dispensa, indicando as alíneas do art. 482 da CLT correspondentes ou a cláusula violada desta convenção, sob pena de, por presunção, ser caracterizada a dispensa imotivada.

Parágrafo único – O sindicato obreiro não poderá se opor à homologação das rescisões que lhe forem

apresentadas, caso o empregado concorde com os valores expressos. Caso haja discordância deverá o sindicato obreiro apor a devida ressalva no verso do termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT). Devendo o empregador interpor ação de consignação em pagamento na Justiça do Trabalho, das verbas que entender devidas.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÕES (REGULARIDADE):

Os empregadores, quando da homologação das rescisões contratuais de empregados com mais de 1 (um) ano de serviço, por motivo de demissão ou pedido de demissão, efetuadas perante o sindicato laboral, ficam obrigados a exibição de comprovante de recolhimento do INSS, FGTS, PIS, assim como, da contribuição para a cobertura social do trabalhador/assistência médica, sob pena de arcar com as multas legais e convencionais. No caso de pagamento das verbas rescisórias com cheque, o sindicato laboral somente efetuará homologações, se esta ocorrer no último dia do prazo, até as 14 horas, não se aplicando tal disposição para pagamento em espécie. Que, o ato da homologação, é gratuito.

Parágrafo único – não havendo a apresentação dos comprovantes de quitação das contribuições previstas no "caput" desta cláusula, em hipótese alguma o sindicato laboral procederá as homologações das rescisões contratuais, assumindo o empregador, ainda, as demais cominações legais decorrentes do pagamento extemporâneo.



MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADOS TERCEIRIZADOS

Assegura-se aos empregados de empresas de mão de obra terceirizada, que forem contratadas pelo segmento patronal aqui representado pelo SECOVI-PE, a extensão das condições mais benéficas que porventura esta convenção tenha em relação à convenção de categoria obreira deles.

Parágrafo único – No caso do segmento patronal no Estado de Pernambuco que tomarem serviços de empregados de empresas de terceirização de mão de obra, caso o real empregador não honre compromissos trabalhistas, previdenciários e fundiários de seus empregados, serão os tomadores responsáveis solidários, nos moldes do Enunciado 331 do TST.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRANSFERENCIA

Quando se tratar de transferência permanente os empregadores se obrigam a comunicar ao empregado, com antecedência de 07 (sete) dias, a mudança do local e do horário de trabalho, respeitando-se a legislação atinente a cada caso.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO ACIDENTE/DOENÇA

Ao empregado afastado do serviço por acidente de trabalho fica assegurada, após o seu retorno à atividade, estabilidade de 12 (doze) meses, nos termos da lei previdenciária. No caso de doença, ainda que em caráter temporário, será garantido emprego ou salário por período igual ao do afastamento, porém esta garantia fica limitada ao máximo de 90 (noventa) dias, após o retorno do auxílio doença.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - APOSENTADORIA/ESTABILIDADE

O empregado que, comprovadamente, estiver a 12 (doze) meses ou menos de completar o seu tempo de serviço, integral, tendo, portanto, direito à aposentadoria, e desde que conte com pelo menos 36 (trinta e seis) meses consecutivos na mesma empresa ou condomínio, não poderá ser dispensado sem justa causa, até que o empregador tenha ciência da sua aposentadoria. A ciência do empregador se dará no momento em que receber documento oficial do INSS.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROIBIÇÃO DE GUARDA DE OBJETOS

É terminantemente proibida aos condôminos e aos empregados a entrega por aqueles e o recebimento por estes de chaves, valores e outros pertences/objetos, para guarda, mesmo em caráter excepcional e/ou momentâneo, a fim de salvaguardar as medidas de segurança do trabalho.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Empregador e empregados poderão acordar a compensação da jornada de trabalho com escalas de 12x36, 12x35, 5x1, 6x2. Em caráter excepcional, havendo a necessidade de substituir empregado submetido ao regime de 12x36 ou 12x35, por motivo de férias, licenças médicas, benefícios previdenciários e/ou licença maternidade, poderá ser praticada a jornada de trabalho de 12x12, hipótese em que o empregado substituto receberá a remuneração do substituído enquanto perdurar a substituição. Todas as jornadas acima citadas somente poderão ser praticadas desde que assistidos pelos sindicatos obreiro e patronal, os quais serão intervenientes necessários em acordo para compensação de jornada de trabalho, devendo o acordo ser escrito e uma via arquivada nos sindicatos

intervenientes. Assim como, o Sindicato Obreiro se compromete a não interpor nenhum tipo de ação contra o empregador, desde que realizado o respectivo acordo, entre empregado/empregador, com a interveniência dos Sindicatos convenentes. Caso adotado tal regime, somente serão consideradas como extras as horas excedentes à jornada ora autorizada.

Parágrafo 1º - Nas hipóteses em que o empregado receba, habitualmente, horas extra e a admissão de um dos regimes acima importe na supressão das mesmas, o empregador deverá indenizar o empregado nos moldes estabelecidos no enunciado 291 do TST, sendo observado o prazo prescricional de 05 (cinco) anos, conforme prevê a Constituição Federal em seu art. 7.º, inciso XXIX, alínea "a". O pagamento desta indenização deverá ser realizado, contra recibo, tendo caráter meramente indenizatório.

Parágrafo 2º - Em não havendo a possibilidade de conceder ao empregado que labore em jornada de 12x36, 5x1, 6x2 ou 12x12, o intervalo a que alude o art. 71 da CLT, será conferido ao mesmo, mensalmente, enquanto perdurar tal jornada, o pagamento das horas relativas ao intervalo de refeição, 01 (uma) hora diária, acrescida de 50%, devendo ser paga no contracheque do empregado com a rubrica "horas do intervalo", hipótese em que, sobre tal verba incidirão todos os encargos trabalhistas, inclusive INSS e FGTS, com isso restando atendido o art. 71, parágrafo 1º e 4º da CLT. Também é assegurado ao empregado o pagamento do dia trabalhado em feriados, não compensados, nos moldes do Enunciado 146 do TST, observada a prescrição constante da cláusula oitava, parágrafo único desta convenção, sendo o domingo para tais escalas, considerado um dia normal de trabalho, desde que o empregado tenha sua folga legal em outro dia da semana, conforme determina a lei nº. 605/49.

Parágrafo 3º. Somente será permitida a jornada de trabalho de 12x35, para os porteiros que laborem no horário diurno, sendo obrigatória a concessão de 01 (uma) hora de gozo para intervalo de refeição, não podendo ser indenizada. Que, nesse caso, já que há o gozo do intervalo de refeição de tal período não é computado na jornada de trabalho, conforme determina o art. 71, §2º, da CLT, não é devido nenhum pagamento de hora extra, posto que, o empregado está laborando 12 horas com descanso de 35 horas, conforme autorizado nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 4º - A jornada do porteiro noturno que não labore sob o regime de 12 x 36 será de 08:00 (oito) horas noturnas diárias, sendo que se considera hora noturna urbana a jornada praticada entre as 22 horas de um dia e as 05 horas do dia seguinte, já satisfeita a redução de que trata o parágrafo 1º do art. 73 da CLT, assegurada as demais vantagens legais, bem como o art. 71, § 4º da mesma Consolidação (CLT), caso não lhe seja concedido o intervalo legal. Ao empregado que labora em horário noturno também é assegurada a incidência do enunciado 146 do TST em relação ao pagamento, em dobro, das horas laboradas, efetivamente no dia destinado ao repouso ou a feriado, desde que não compensado.

Parágrafo 5º - Para que o empregado noturno, que labora no horário de 12x36, não tenha direito ao pagamento da 13ª. (décima terceira) hora laborada com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), em função da redução do horário noturno, citado no parágrafo anterior, terá que ser alterada a jornada do mesmo, que pode ser praticada nos seguintes horários: 19:00 às 06:00, 20:00 às 07:00 ou 21:00 às 08:00h, neste caso, sendo devido apenas o pagamento do art. 71, §4º., da CLT, ou seja, do intervalo de refeição não gozado com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento). Bem como, também não será devido o pagamento de horas extras, caso o empregado tenha o gozo diário de 01 (uma hora de intervalo para refeição), podendo laborar, nesse caso, de 06:00 as 18:00 ou 19:00 as 07:00 horas já que há o período do gozo do intervalo de refeição não é computado na jornada de trabalho, conforme determina o art. 71, §2º, da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LABOR NAS FOLGAS E FERIADOS

Quando, excepcionalmente, não houver possibilidade de concessão do repouso ou da folga decorrente de feriados, o empregador poderá conceder outro dia da semana imediatamente subsequente para a compensação, pelo empregado, de tais dias. Caso não seja concedido outro dia para a compensação, o

empregador deverá remunerar o empregado observando a forma prevista pelo Enunciado 146 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ou seja, pagar normalmente o salário mensal do empregado, porém acrescentando o pagamento dobrado dos dias trabalhados na(s) folga(s) e no(s) feriado(s). Para todos os efeitos, o pagamento de tal dia é feito em triplo, devendo constar no contracheque do empregado a rubrica “trabalho no repouso/feriado”, tendo a dobra caráter meramente indenizatório.

Parágrafo único – Para os empregados que trabalham no regime de compensação 12 X 36 ou 12x35, há de se observar, que se a jornada for praticada integralmente no feriado(s), farão jus ao pagamento normal do salário e o pagamento do dia laborado em dobro e, os empregados que laborarem parcialmente em dia(s) feriado(s), farão jus ao recebimento normal do salário mensal, e à dobra das horas, efetivamente, laboradas no(s) feriado(s) ou no repouso(s).

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ALIMENTAÇÃO/INTERVALO DE REFEIÇÃO

Em situações excepcionais, quando o empregado tiver que exercer suas funções a partir da 12^a (décima segunda) hora de jornada direta, o empregador se obriga a fornecer refeição ou ticket refeição ao obreiro.

Parágrafo 1º - o empregador que não conceder o intervalo de refeição para o empregado deverá pagar ao mesmo, no mínimo, 01(uma) hora com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), devendo constar no recibo a rubrica – “ horas do intervalo de refeição”, a qual incidirá em todas as verbas trabalhistas, inclusive FGTS, INSS, 13.º salário e férias.

Parágrafo 2º - quanto aos empregados que exercem a função de jardineiro em condomínios rurais e de praias, é facultado ao empregador conceder intervalo de refeição superior a 02 (duas) horas diárias, bastando para tanto que seja formalizada tal condição entre empregado e empregador, por escrito, com interveniência dos sindicatos convenientes, em atendimento ao art. 71 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

É facultado ao empregador o direito de elaborar e constituir, em conjunto com seus empregados, a implantação do regime de banco de horas, de compensação anual, nos moldes previstos no art. 59 da CLT, com redação dada pela medida provisória 2076-35, de 27/03/01, submetendo o respectivo instrumento coletivo ao sindicato profissional e posterior arquivamento na Delegacia Regional do Trabalho em Pernambuco.

FÉRIAS E LICENÇAS

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA GESTANTE

É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, entretanto, para efeito de término de licença e retorno ao trabalho, observar-se-á o prazo constante do art. 7º, inciso XVIII da Constituição Federal. A empregada gestante fica obrigada a fornecer ao empregador documento que comprove a gravidez.

Parágrafo único – essa garantia fica assegurada até a promulgação da lei complementar a que se refere o art. 7º, inciso I da Constituição Federal.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS EM PEDIDO DE DEMISSÃO

O empregado com menos de 01(um) ano de serviço que, de própria vontade, decidir rescindir o contrato de trabalho, terá direito a receber as férias proporcionais acrescidas de 1/3.



SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA OBRIGATORIEDADE DO FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Os empregadores fornecerão aos seus empregados que executarem serviços de limpeza e coleta de lixo, conforme normas de higiene e medicina do trabalho, periodicamente, contra recibo da entrega fornecido pelos empregados, Equipamento de Proteção Individual (EPI) o qual consistirá, exclusivamente, em luvas e máscaras, devendo ele, empregado, solicitar ao empregador a substituição do EPI quando este estiver imprestável para o fim a que se destina. Em caso de rescisão do contrato de trabalho, por qualquer motivo, o empregado deverá restituir o EPI ao empregador, sob pena de desconto do valor respectivo devidamente atualizado das verbas rescisórias a que fizer jus, devendo o empregador comprovar o valor através da apresentação de nota fiscal.

Parágrafo 1º - a inobservância do caput desta cláusula, pelo empregador, implicará na aplicação do percentual de 20% (vinte por cento) exclusivamente em favor do empregado que não receber o respectivo EPI, o qual (percentual) incidirá sobre o salário do empregado, a título de Adicional de Insalubridade, o qual será devido desde a data do não fornecimento do EPI, respeitando-se o limite de vigência desta convenção coletiva de trabalho. O adicional de insalubridade a que alude este parágrafo (20%) será imediatamente suprimido, desde que o empregador cumpra a regra estabelecida no caput desta cláusula, restabelecendo-se o seu salário às bases previstas na cláusula quarta desta convenção.

Parágrafo 2º - a inobservância, por parte dos empregados, da obrigação de utilizar o EPI fornecido pelo empregador, ensejará a punição administrativa de advertência; sucessivamente de suspensão e, persistindo ele, empregado, na falta (não utilização do EPI), poderá o empregador promover a sua demissão por justa causa.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FORNECIMENTO DE FARDAMENTO

Caso os empregadores exijam dos seus empregados o uso de fardamento, estes deverão ser fornecidos gratuitamente. Devendo o empregado zelar pelo uso de fardamento e por sua conservação.

Parágrafo único – Ao ser demitido, afastado ou nas hipóteses de extinção do contrato de trabalho, o empregado se obriga a devolver ao empregador o fardamento que recebeu, sob pena de desconto do valor respectivo devidamente atualizado das verbas rescisórias a que fizer jus, devendo o empregador comprovar o valor através da apresentação de nota fiscal.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS DO TRABALHADOR.

Com o advento e regulamentação legal da Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7), conforme Portaria SST nº 24/94, publicada no dou em 30/12/94, e da Portaria nº 8 de 08/05/96, publicada no dou em 09/05/96, os empregadores estão obrigados a custear, sem ônus para os seus empregados, os procedimentos relativos ao PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), nas ocasiões e periodicidades estabelecidas pela referida NR-7, ou seja, na admissão, anualmente e por ocasião da demissão sem justa causa, quando do retorno à atividade de benefício previdenciário.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS ODONTOLÓGICOS E OFTALMOLÓGICOS

As empresas e Condomínios alcançados pela representação classista econômica, acatarão os atestados médicos odontológicos e oftalmológicos, justificativos de ausência ao serviço, emitidos pelos profissionais médicos, em suas diversas especialidades, pertencentes ao quadro e ou conveniados ao sindicato profissional, assim como, aqueles emitidos pelo INSS e seus conveniados, desde que sejam os mesmos entregues e ou apresentados no prazo máximo de 48 (quarenta e oito horas) da sua emissão ao responsável dos condomínios e ou Departamento de Pessoal da empresa administradora ou imobiliária.

RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL OBREIRA

As empresas imobiliárias e condomínios alcançados por esta convenção coletiva de trabalho descontarão dos salários dos associados e representados do sindicato profissional, o valor de R\$ 60,00 (sessenta reais) dividido entre os meses de janeiro, abril,

julho e novembro/13, a título de custeio da TAXA ASSISTENCIAL, sendo o valor para cada mês acima citado de R\$ 15,00 (quinze reais).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

Com fundamento na decisão emanada da Assembleia Geral Extraordinária de data base da categoria profissional, as empresas imobiliárias e os condomínios residenciais, mistos e comerciais, descontarão, mensalmente e compulsoriamente, a partir do mês de janeiro de 2012 de todos seus empregados associados, uma importância equivalente a 3% (três por cento) sobre o piso da categoria aplicado para Zelador.

Parágrafo 1º - Esta contribuição é descontada a título de apoio aos serviços prestados pelo Sindicato ao conjunto da categoria.

Parágrafo 2º - O desconto efetuado em favor do Sindicato profissional constará na folha/envelope de pagamento do empregado com a denominação "Desconto Sindical", recolhido também, ao Sindicato acordante, até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao seu desconto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

As empresas e condomínios residenciais e não residenciais, inclusive os flats, abrangidos pela representação sindical do SECOVI-PE pagarão a contribuição sindical, conforme tabela expedida pelo mesmo, com fulcro legal no Art. 580, III da CLT e parágrafos, em uma única parcela, no mês de Janeiro/2013. A cobrança da contribuição Sindical Patronal será efetuada, exclusivamente, através de guia própria de recolhimento bancário para conta corrente nominada do Sindicato patronal. O recolhimento fora do prazo implicará na aplicação da penalidade prevista no Art. 600 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL

Os condomínios residenciais e não residenciais associados pagarão em favor do Sindicato patronal, Taxa Assistencial no valor de R\$ 100,00 (cem reais). As imobiliárias, administradoras de condomínios e administradoras de imóveis, shoppings e flats, associados, pagarão, a título de taxa assistencial, o valor de R\$155,00 (cento e cinquenta e cinco reais). A presente Taxa Assistencial deverá ser recolhida até o dia 20 de junho de 2013. Os condomínios residenciais e não residenciais, não associados, pagarão Taxa Assistencial no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) e as imobiliárias, administradoras de condomínios e administradoras de imóveis, shoppings e flats, não associados, pagarão Taxa Assistencial no valor de R\$ 310,00 (trezentos e dez reais), com vencimento em 20 de junho de 2013.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TAXA ASSOCIATIVA

A Taxa Associativa dos condomínios residenciais e não residenciais é fixada em R\$ 50,00 (cinquenta reais) por mês e a Taxa Associativa das imobiliárias, administradoras de condomínios e administradoras de imóveis, shoppings e flats, é fixada em R\$ 160,00 (cento e sessenta reais).

DISPOSIÇÕES GERAIS

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Em tendo havido a aprovação da implantação da Comissão de Conciliação Prévia seja aprovada em Assembleia Geral Patronal, os Sindicatos convenientes estabelecerão normas para a implantação da mesma.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PRÉ-FALADA – PREVALÊNCIA CONVENCIONAL

As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em acordos, na forma do Art. 620 da CLT, em caso de confronto.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MULTA

A inobservância desta Convenção pelo empregador, nas obrigações de fazer, acarretará multa de 10% (dez por cento), do piso salarial vigente, por cada empregado prejudicado, em favor do Sindicato obreiro.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÕES DE NEGOCIAÇÃO

Compuseram a Comissão de Negociação pelo lado do Sindicato obreiro, a Vice-Presidente, Sra. Maria das Graças Fernandes da Costa, o advogado Dr. Francisco Fragoso, e, pelo Sindicato patronal, além de seu Presidente, o Sr. Luciano Moura Carneiro de Novaes, a advogada, Dra. Libânia Aparecida Barbosa Almeida, Srs. Genival Aguiar (ACIN-Administradora de Condomínios), Sr. Cláudio Eymael (Síndico do Edf. Transatlântico), Sra, Cláudia Lyra (Edf, Marajoara) e Cleiton Abreu (representante dos Shopping Center: Plaza e Tacaruna).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LEGITIMIDADE DO SINDICATO OBREIRO/PATRONAL

O SIEEC e o SECOVI- PE são as únicas, legítimas e competentes entidades sindicais que representam, respectivamente, a classe obreira e patronal, do segmento acima citado, no Estado de Pernambuco, excetuando no que se refere à representatividade da classe obreira, as cidades de Recife, Jaboatão dos

Guararapes, Olinda e Paulista, são abrangidas pelo SIEEC-PE.: Sindicato Intermunicipal dos Empregados em Empresas de Compras, Vendas, Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais, Inclusive Empregados em Edifícios, Zeladores, Porteiros, Cabineiros, Vigias, Faxineiros e Serventes de Recife, Olinda, Paulista e Jaboatão dos Guararapes do Estado de Pernambuco, não mais sendo representadas pelo STEALMOAIC, que é o representante obreiro legítimo nos demais municípios de Pernambuco. Contudo, a classe a patronal, em todo Estado de Pernambuco, continua a ser representada pelo SECOVI-PE.

E por estarem justos e acordados assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho os presidentes dos sindicatos convenientes conforme autorização de suas assembleias.

MARIA DAS GRACAS FERNANDES DA COSTA
VICE-PRESIDENTE
SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS COMP,VENDAS LOCACAO, ADM. IMOVEIS
RESID.COML.EDIFICIOS DE PE.

LUCIANO MOURA CARNEIRO DE NOVAES
PRESIDENTE
SIND EMP C VEND LOC ADM IMOV ED EM COND RES E COM DE PE

