

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000310/2018  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/04/2018  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR015116/2018  
NÚMERO DO PROCESSO: 46213.005779/2018-92  
DATA DO PROTOCOLO: 10/04/2018

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

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 Diretor, Sr(a). MARCIO LUIS DE OLIVEIRA GOMES E SILVA;

E

SINDICATO INT DOS EMP EM E DE C, V, L E AD DE IM RES E COM INC E EM EDF: ZEL,P, CAB,V, FAX, S DE R,O,P E J DOS G NO E DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 08.078.021/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RINALDO ALVES DE LIMA JUNIOR;

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 janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Compra, Vendas, Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais, empresas administradoras de condomínio e condomínios residenciais, não residenciais e mistos**, com abrangência territorial em **Jaboatão Dos Guararapes/PE, Olinda/PE, Paulista/PE e Recife/PE**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS / REAJUSTES

#### SALÁRIOS/REAJUSTES

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

#### CONDOMÍNIOS

Os empregados de condomínios residenciais, não residenciais e mistos, abrangidos pela representação sindical obreira, que exerçam a função de Porteiro (diurno e noturno), zelador, gerente e ascensorista, terão um reajuste salarial, a partir de 1º de janeiro de 2018, de 2,80% (dois vírgula oitenta por cento), aplicado de forma linear sobre os salários praticados em janeiro/17.

**Parágrafo único** - O piso salarial do zelador é fixado em R\$ 974,11 (novecentos e setenta e quatro reais e onze centavos).

## T A B E L A

<b>DISCRIMINAÇÃO MÊS</b>	<b>QUINZENA(40%)DIA</b>	<b>HORA NORMAL</b>	<b>HORA EXTRA (+50%)</b>
<b>ZELADOR</b> R\$ 974,11	R\$ 389,64	R\$ 32,47 R\$ 4,42	R\$ 6,63
<b>PORTEIRO DIURNO</b> R\$ 1.032,66	R\$ 413,06	R\$ 34,42	R\$ 4,69 R\$ 7,03
<b>ASCENSORISTA</b> R\$ 1.120,22	R\$ 974,11 + R\$ 146,11 (ADICIONAL INSALUBRIDADE)(15%) R\$ 448,08	R\$ 37,34	R\$ 5,09 R\$ 7,63
<b>PORTEIRO NOTURNO</b> R\$ 1.239,19	R\$ 1032,66 + R\$ 206,53 (ADICIONAL NOTURNO)(20%) R\$ 495,67	R\$ 41,30	R\$ 5,63 R\$ 8,44
<b>GERENTE</b> R\$ 1.336,38	R\$ 534,55	R\$ 44,54	R\$ 6,07 R\$ 9,11

#### **EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, ADMINISTRAÇÃO DE LOCAÇÃO, ADMINISTRAÇÃO DE CONDOMÍNIOS E FLATS.**

A partir de 1.º de janeiro de 2018 o piso salarial admissional para empregados administrativos das empresas de compra, venda, locação e administração de e administração de condomínios, é fixado em R\$ 993,91 (novecentos e noventa e três reais e noventa e um centavos), correspondendo a um reajuste de 2,00% (dois por cento).

**Parágrafo Único** - O piso salarial do contínuo e do auxiliar de serviços gerais é fixado em R\$ 954,00 (novecentos e cinquenta e quatro reais).

#### **SHOPPINGS CENTERS**

Os empregados de Shoppings Centers, terão reajuste de 2,07% (dois vírgula, zero sete por cento), de forma linear, sobre o salário de janeiro de 2017, sendo o piso salarial fixado em R\$1.011,17 (um mil e onze reais e dezessete centavos).

#### **CLÁUSULAS COMUNS**

##### **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).

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

### **CLÁUSULA QUARTA - RECIBOS DE PAGAMENTOS**

#### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

##### **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.

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

##### **Outras Gratificações**

### **CLÁUSULA QUINTA - GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS, 13º SALÁRIO E OUTROS**

#### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS, 13º SALÁRIO E OUTROS**

##### **PAGAMENTO DA PRIMEIRA PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO**

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**

##### **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, nos moldes do Enunciado 291 do TST, correspondente a média mensal das horas extras por

cada ano em que o empregado trabalhou nesse regime, não havendo obrigatoriedade de homologação no sindicato obreiro.

Parágrafo 2º – as horas extras incidem, mensalmente, sobre o repouso semanal remunerado e feriados.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA SEXTA - VALE ALIMENTAÇÃO / REFEIÇÃO**

#### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

##### **VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO**

O valor do vale alimentação/refeição será de **R\$ 265,00 (duzentos e sessenta e cinco reais)** mensais.

Parágrafo 1º - No caso dos Shoppings Centers o valor será o praticado em janeiro de 2017, acrescido de 2,07% (dois vírgula zero sete por cento), calculado por dia trabalhado, à base 1/23 ao dia, devendo ser fornecido entre os dias 15 e 25 do mês antecedente ao da utilização, valor esse que vigorará até janeiro de 2019.

Parágrafo 2º- O vale alimentação/refeição será devido aos funcionários durante todo o ano, inclusive nas férias. Na hipótese, porém, de haver contratação de terceira pessoa com registro na carteira profissional, para substituição de trabalhadores, por período de até 90 (noventa) dias, ao substituto não será devido o vale alimentação, mesmo que, posteriormente, seja contratado por tempo indeterminado.

Parágrafo 3º - O vale alimentação/refeição poderá ser adquirido 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 4º - caso o empregador ao invés de fornecer o vale alimentação/refeição, forneça o valor em espécie, este valor, será incorporado à remuneração do empregado, hipótese em que incidirão sobre tal importância todos os encargos trabalhistas, fundiários e previdenciários.

Parágrafo 5º - os empregadores abrangidos por esta convenção que já praticam a entrega do vale alimentação/refeição em gêneros alimentícios, mensalmente, aos seus empregados, desde que não seja inferior ao valor mínimo, estarão desobrigados de cumprir o previsto no caput desta cláusula; caso o valor fornecido nesta data, a título de vale alimentação/refeição, 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 vale alimentação/refeição, durante a atual vigência desta Convenção e até o dia 01 de Janeiro de 2019, inferior a R\$ 265,00 (duzentos e sessenta e cinco reais). E nos casos de Shoppings Centers, inferior ao valor praticado em janeiro de 2017, acrescido de 2,07% (dois vírgula zero sete por cento).

Parágrafo 6º - A escolha da empresa fornecedora do vale alimentação/refeição 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 vale fornecido, não deve ser exclusivo de um só fornecedor, para que o empregado possa adquirir os produtos que desejar em qualquer estabelecimento comercial.

Parágrafo 7º - Os funcionários que estiverem afastados em licença médica, maternidade e por motivo de acidente de trabalho ou auxílio doença, terão direito a receber o valor do vale alimentação/refeição, apenas durante os três primeiros meses do período de afastamento.

Parágrafo 8º - Para as empresas Imobiliárias de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis e de Condomínios Comerciais E Shoppings Centers, mesmo se a falta for justificada, haverá o desconto do vale alimentação/refeição, à base de 1/23 ao dia efetivamente afastado e na opção de converter 1/3 das férias, receberá o vale de forma proporcional.

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE**

#### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

##### **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 até 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 1º – 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, motocicleta, moto, carro, ou qualquer outro meio de transporte que não utilize o sistema de vale, sendo próprio ou não, 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.

Parágrafo 2º - Nos casos de falta do funcionário (legalmente justificadas ou não) será carregado o número de vales de forma proporcional no mês subsequente às faltas ocorridas.

Parágrafo 3º - O vale só poderá ser fornecido em dinheiro, na hipótese de haver insuficiência de transporte coletivo na localidade onde esteja localizado o condomínio ou a empresa. Nesse caso, o valor pago não integrará o salário para qualquer efeito legal, devendo ser observadas as regras constantes da Lei Nº 7418/85 e o Dec. Lei Nº 95.247/87.

## **Auxílio Doença/Invalidez**

### **CLÁUSULA OITAVA - COBERTURA SOCIAL DO TRABALHADOR**

#### **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

##### **COBERTURA SOCIAL DO TRABALHADOR**

A cobertura social consiste em promover, em favor do trabalhador, o pagamento de 50% (cinquenta por cento), do salário base na forma prevista no parágrafo 4º, além de atendimento ambulatorial em determinadas áreas médicas e atendimento odontológico.

A cobertura social será custeada, sem ônus de qualquer espécie para os representados da entidade profissional, pelos empregadores, na seguinte forma: os condomínios residenciais, não residenciais e mistos, além dos flats, excetuando-se os Shoppings Centers, Administradoras de Condomínios, Administradoras de Imóveis e demais empresas representadas, recolherão para o sistema “cobertura social do trabalhador” o valor de R\$ 14,00 (quatorze reais) para a cobertura em caso de licença médica, invalidez e falecimento do funcionário; R\$ 14,00 (quatorze reais) para atendimento ambulatorial do funcionário, e R\$ 10,00 (dez reais) para assistência odontológica, totalizando R\$ 38,00 (trinta e oito reais) por mês.

Parágrafo 1º - O recolhimento retro mencionado deverá ocorrer até o dia 15 (quinze) de cada mês, sendo este o dia do vencimento. Dito valor deverá ser recolhido, de janeiro a abril, em favor do sindicato dos trabalhadores e, a partir do vencimento de maio, ao sindicato patronal, por meio de boleto bancário a ser encaminhado aos condomínios, o qual passará a gerir os recursos sob a rubrica de SECOVI SOCIAL.

Parágrafo 2º - O empregador somente estará dispensado do pagamento da cobertura social se ofertar convênio de assistência médica aos trabalhadores, contudo, neste caso, ficará obrigado ao pagamento de **R\$ 14,00 (quatorze reais)** por trabalhador, para fazer face ao fundo para pagamento de 50% (cinquenta por cento), do salário base na forma prevista no parágrafo 4º.

Parágrafo 3º - As Empresas Imobiliárias de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis, Condomínios e Shoppings Centers, que ofertem plano de saúde aos seus funcionários, estarão isentas do pagamento desta importância de **R\$14,00 (quatorze reais)**.

Parágrafo 4º - A cobertura social contempla os seguintes direitos, os quais serão pagos diretamente ao funcionário ou aos seus dependentes:

- a) até 04 meses do valor correspondente a **50% (cinquenta por cento)** do salário que é pago mensalmente ao funcionário;
- b) 01 ano de do valor correspondente a **50% (cinquenta por cento)** do salário em caso de invalidez do funcionário;
- c) 01 ano do valor correspondente a **50% (cinquenta por cento)** do salário pago ao(s) dependente(s) em caso de falecimento do funcionário.

Parágrafo 5º - O Sindicato Patronal estipulará normas e critérios inerentes a tal cobertura social, em face do gerenciamento e acompanhamento dos mesmos.

Parágrafo 6º - 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 patronal fará a cobertura normal ao empregado, bem como prestará a assistência social e será credor do empregador quanto ao valor da respectiva cobertura.

Parágrafo 7º - A inobservância desta Cláusula, pelo empregador, nas obrigações de fazer e pagar, acarretará multa de 10% (dez por cento) sobre o piso salarial do zelador, vigente na data da inadimplência, por cada empregado prejudicado, em favor do empregado, por cada mês em que permanecer inadimplente, devendo ser suprimida após quitação do débito e normalização do custeio.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO BABÁ / CRECHE:**

#### **AUXÍLIO BABÁ/CRECHE:**

Os Shoppings Centers, que seus empregados são representados pelo sindicato obreiro SIEEC, concederão o auxílio babá/creche às empregadas representadas pelo sindicato profissional, que tenham filhos, inclusive adotados legalmente, a partir da entrega da Certidão de Nascimento e inscrição do filho como dependente nos registros funcionais, bem como da apresentação do Termo de Adoção e da respectiva autorização judicial, juntamente com cópia do procedimento administrativo, do nascimento até 12 meses de idade, no valor de 15% do salário mínimo, nos termos da Portaria MTb nº 3.296/1986, de 05/09/1986, dispensando a instalação de creches ou similares em suas dependências.

Parágrafo 1º - O benefício somente será concedido quando a empresa que tiver mais de 30 empregadas, acima de 16 anos, conforme previsto no parágrafo primeiro do art. 389 da CLT.

Parágrafo 2º - O pagamento do benefício previsto no caput será efetuado até o 15º dia útil após a entrega da documentação do filho.

Parágrafo 3º - O valor do custeio do auxílio babá/creche não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS ÓTICA / FARMÁCIA / CLUBE DE CAMPO**

#### **OUTROS AUXÍLIOS**

##### **DESCONTOS ÓTICA/ FARMÁCIA/ CLUBE DE CAMPO**

Estatutariamente estabelecidos, os serviços de ótica/farmácia, no 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

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

#### **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

##### **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**

##### **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). O empregador, por sua vez, poderá interpor ação de consignação em pagamento na Justiça do Trabalho das verbas que entender devidas.

#### **HOMOLOGAÇÕES**

##### **OPCIONALIDADE DA HOMOLOGAÇÃO**

Os empregadores poderão optar pela 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, ficando obrigado a exibir o comprovante de recolhimento do FGTS, assim como, da contribuição para a cobertura social do trabalhador e das contribuições sindicais previstas nesta convenção coletiva.

Parágrafo 1º - No caso de pagamento das verbas rescisórias com cheque, o sindicato laboral somente efetuará homologações se esta ocorrer no último dia do prazo, até às 14:00 horas, não se aplicando tal disposição para pagamento em espécie.

Parágrafo 2º – 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 SEGUNDA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

##### **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

###### **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.

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

##### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - APLICÁVEL APENAS AOS CONDOMÍNIOS - PROIBIÇÃO DE GUARDA DE OBJETOS**

##### **APLICÁVEL APENAS AOS CONDOMÍNIOS**

###### **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.

Parágrafo 1º - Deverão ser observadas pelos empregadores, as condições mínimas para o exercício do trabalho previstas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo 2º - Os condomínios e as empresas devem manter o local de trabalho em boas condições, com portarias ventiladas e com equipamento de água potável no local de trabalho à disposição de seus empregados.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CLÁUSULAS APLICÁVEIS AOS SHOPPINGS - QUEBRA DE CAIXA**

### **APLICÁVEIS APENAS AOS SHOPPINGS**

#### **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”.

#### **Transferência setor/empresa**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIA**

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

#### **TRANSFERÊNCIA**

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 DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ACIDENTE / DOENÇA**

### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **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 DÉCIMA SÉTIMA - APOSENTADORIA / ESTABILIDADE**

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

## **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.

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

#### **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ALIMENTAÇÃO / INTERVALO DE REFEIÇÃO**

### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

#### **ALIMENTAÇÃO/INTERVALO DE REFEIÇÃO**

Em situações excepcionais, quando o empregado tiver que exercer suas funções a partir da 12<sup>a</sup> (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, ou fração, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), devendo constar no recibo a rubrica – “hora/fração 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.

#### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO, BANCO DE HORAS, LABOR NAS FOLGAS E FERIADOS.**

JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO, BANCO DE HORAS, LABOR NAS FOLGAS E FERIADOS,

### **COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Empregador e empregados poderão adotar a compensação da jornada de trabalho com escalas de 12x36, 12x35, conforme preceitua o artigo 59-A da CLT. Em caráter excepcional, havendo a necessidade de substituir empregado submetido ao regime de 12x36 e 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.

Parágrafo 1º - Nas hipóteses em que o empregado receba, habitualmente, horas extras 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, 12x35, 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 de 01 (uma) hora ou fração relativa ao intervalo de refeição, acrescida de 50%, sobre o período trabalhado, devendo ser paga no contracheque do empregado com a rubrica "hora ou fração 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 4º da CLT.

Parágrafo 3º - É assegurado ao empregado, inclusive aos que laboram em regime de escala de revezamento, 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, conforme determina a lei nº. 605/49. Esta cláusula não se aplica aos shoppings centers e empresas administradoras e imobiliárias.

Parágrafo 4º - A jornada do porteiro noturno que não labore sob o regime de 12x36 será de 08:00 (oito) horas noturnas diárias (52m e 30s), 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.

Parágrafo 5º - 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 6º - O empregado noturno, que pratica a jornada 12x36 não terá 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, caso a jornada de trabalho sejam as seguintes: 18:00h às 05:00h, 19:00h às 06:00h, 20:00h às 07:00h ou 21:00h às 08:00h, sendo certo, neste caso, que será 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).

Parágrafo 7º - 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.

## BANCO DE HORAS

Os empregadores e os empregados ficam autorizados a implementar o sistema legal denominado "BANCO DE HORAS", na forma do § 2º do art. 59 da CLT e dos critérios estabelecidos nesta cláusula.

Parágrafo 1º - A duração da jornada de trabalho, exclusivamente dos trabalhadores contratados para o cumprimento de jornada mensal de 220h (duzentos e vinte horas), ou escala poderá ser prorrogada sem que haja qualquer acréscimo salarial, mesmo em atividades insalubres, caso ocorra a correspondente diminuição da duração da jornada de outro dia, de tal maneira que não exceda, no período máximo de seis meses, à soma das jornadas semanais de trabalho legais previstas.

Parágrafo 2º - As horas trabalhadas para compensação serão sempre consideradas na paridade de 01 (uma) hora para 01 (uma) hora.

Parágrafo 3º - As horas extras prestadas e não compensadas no período de seis meses serão remuneradas com base no salário-hora vigente na época do pagamento, acrescidas do respectivo adicional de horas extras.

Parágrafo 4º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma indicada nesta cláusula, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas na forma do parágrafo terceiro do artigo 59 da CLT.

Parágrafo 5º - Excetua-se da exigência da licença prévia de que trata o artigo 60 da CLT o regime de banco de horas autorizado na forma § 2º do art. 59 da CLT.

## **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.

Parágrafo 1º - Não sendo 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, e o dia trabalhado em dobro, considerando, para todos os efeitos, que 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 segundo – Para os empregados que trabalham no regime de compensação 12X36 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).

## **Férias e Licenças**

### **Licença Maternidade**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE**

### **LICENÇA MATERNIDADE**

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 PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS EM PERÍODO DE DEMISSÃO**

### **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 SEGUNDA - DA OBRIGATORIEDADE DO FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

##### **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 impréstável para o fim a que se destina.

Parágrafo 1º - 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 2º - 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, sendo devido desde a data do não fornecimento do EPI, respeitando-se o limite de vigência desta convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo 3º - O adicional de insalubridade a que alude o parágrafo anterior será imediatamente suprimido, desde que o empregador cumpra a regra estabelecida no caput desta cláusula, restabelecendo o seu salário às bases previstas na cláusula quarta desta convenção.

Parágrafo 4º - 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE FARDAMENTO**

##### **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 VIGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS DO TRABALHADOR**

#### **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.

Dada a complexidade estabelecida pela implementação do E-Social, prevista para julho de 2018, os sindicatos convenentes, patronal e obreiro, recomendam aos empregadores contratarem empresa especializada na gestão do referido programa como forma de assegurar o seu fiel e adequado cumprimento, evitando, assim, eventuais multas e sanções.

#### **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.

Parágrafo único: Nos das Empresas Imobiliárias de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis e Condomínios, como também Shoppings Centers, a apresentação do atestado médico, serve apenas para a justificativa da ausência, não interferindo no pagamento do vale alimentação/refeição que será pago por dia trabalhado à base de 1/23, levando em consideração as faltas ocorridas.

#### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA**

#### **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **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 2018 de todos seus empregados sindicalizados, uma importância equivalente a 4% (quatro por cento) sobre o piso da categoria aplicado para Zelador, ou seja, R\$ 38,96(trinta e oito reais e noventa e seis centavos).

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 VIGÉSIMA SEXTA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL LABORAL**

### **DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL LABORAL**

Conforme decisão da Assembleia Geral Extraordinária, os empregadores deverão descontar de todos os trabalhadores beneficiados por esse instrumento coletivo de trabalho, a contribuição assistencial/negocial laboral referente a negociação coletiva do período 2018, o valor de 1% (um por cento) do piso de zelador, da categoria, mensalmente, equivalente a R\$ 9,74 (nove reais e setenta e quatro centavos).

Parágrafo 1º - A presente contribuição poderá ser suspensa, a qualquer tempo, em havendo oposição formal do trabalhador perante o sindicato obreiro.

Parágrafo 2º - Os empregados associados ficarão desobrigados do pagamento desta contribuição.

Parágrafo 3º - O recolhimento da contribuição assistencial/negocial laboral deverá ser procedido pelos empregadores através do pagamento de guia específica a ser emitida pelo sindicato profissional e encaminhada a cada empregador, que deverá preencher o valor e o número de empregados contribuintes.

Parágrafo 4º - O desconto da contribuição assistencial/negocial laboral se faz na estrita necessidade da entidade sindical laboral a fomentar seus serviços sindicais, voltados para a assistência aos membros da respectiva categoria e para as negociações coletivas

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL**

### **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL**

As empresas e condomínios residenciais e não residenciais, inclusive os flats, abrangidos pela representação sindical do SECOVI-PE, pagarão de acordo com o Art. 587 da CLT, a contribuição sindical, conforme tabela expedida pela Confederação Nacional do Comércio - CNC, com fulcro legal no Art. 580, III da CLT e parágrafos, em uma única parcela, no mês de Janeiro/2018.

Parágrafo único - 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 VIGÉSIMA OITAVA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL**

### **TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL**

Por decisão da Assembleia Geral do SECOVI-PE, os condomínios residenciais e não residenciais associados pagarão em favor do Sindicato Patronal, Taxa Assistencial no valor de R\$ 142,00 (cento e quarenta e dois reais). As imobiliárias, administradoras de condomínios e administradoras de imóveis, shoppings e flats, associados, pagarão, a título de taxa assistencial, o valor de R\$ 225,00 (duzentos e vinte e cinco reais).

Parágrafo primeiro - Os condomínios residenciais e não residenciais, não associados, pagarão Taxa Assistencial no valor de R\$ 284,00 (duzentos e oitenta e quatro seis reais) e as imobiliárias, administradoras de condomínios e administradoras de imóveis, shoppings e flats, não associados, pagarão Taxa Assistencial no valor de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais), com vencimento em 20 de julho de 2018.

Parágrafo segundo - A Taxa Assistencial deverá ser recolhida até o dia 20 do mês de julho de 2018.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TAXA ASSOCIATIVA**

### **TAXA ASSOCIATIVA**

A Taxa Associativa dos condomínios residenciais e não residenciais é fixada em, no mínimo, R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) por mês, e a Taxa Associativa das imobiliárias, administradoras de condomínios e administradoras de imóveis, shoppings e flats, é fixada em, no mínimo, R\$ 235,00 (duzentos e trinta e cinco reais), observada a categoria e gradação prevista no Estatuto do Sindicato.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Os Sindicatos Convenientes, com amparo nos artigos 625-A, 625-C, 625-E e 611-A da CLT, ajustam neste ato a constituição, no decorrer do exercício 2018, de Comissão Intersindical de Conciliação Prévia para a solução de conflitos individuais do trabalho entre trabalhadores e empregadores.

Parágrafo 1º - A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia reger-se-á pelas seguintes regras gerais:

- a) a apresentação do conflito à Câmara de Conciliação será facultativa;
- b) a Comissão terá um representante nomeado pelo Sindicato Profissional e outro nomeado pelo Sindicato Patronal;
- c) os acordos celebrados, a critério das partes, poderão conceder eficácia liberatória em relação aos valores e direitos expressamente transacionados ou poderão ser submetidos à homologação judicial, na forma da alínea "f", do art. 652 da CLT, para quitação parcial ou geral do contrato de trabalho;
- d) os termos de acordo terão efeito de título executivo extrajudicial;
- e) os valores de acesso à Câmara de Conciliação, será gratuito aos trabalhadores.

f) A utilização da Comissão Prévia, ensejara o pagamento das respectivas despesas administrativas, pelo empregador, a serem previstas no Regimento Interno.

g) as regras de funcionamento da Comissão serão definidas em seu Regimento Interno.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRÉFALADA PREVALÊNCIA CONVENCIONAL**

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - MULTA**

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÕES DE NEGOCIAÇÃO**

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **COMISSÕES DE NEGOCIAÇÃO**

Compuseram a Comissão de Negociação pelo lado do Sindicato obreiro, o Presidente, Sr. Rinaldo Alves de Lima Júnior e, pelo Sindicato patronal, além de seu Presidente, Sr. Márcio Luiz de Oliveira Gomes e Silva; Sr. Genival Aguiar (Acin Condomínios); Sra. Irene Calado – condomínio edifício Calcos; Phyllype G. Pires acompanhado do advogado Thomas Jefferson Gomes de Albuquerque (Shopping Guararapes); Gleice Gomes, acompanhada da advogada, Clarissa Barbosa Maranhão (Plaza Shopping); Alexandre Trindade (RioMar Recife); Erika Raposo (Shopping Center Recife); Mércia Rosas (Shopping Tacaruna); Daisy Machado(Condomínio Príncipe de Dover); João Campos (Abillity Serviços).

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LEGITIMIDADE DO SINDICATO OBREIRO / PATRONAL

### LEGITIMIDADE DO SINDICATO OBREIRO/PATRONAL

O SIEEC é a única, legítima e competente entidade sindical que representa a classe obreira nos municípios de Recife, Jaboatão dos Guararapes, Olinda e Paulista. Os empregados do segmento obreiro, dos demais municípios do Estado de Pernambuco, continuam a ser representados pelo STEALMOAIC. Com exceção do Sertão que é representado pelo SIEMACO. A classe 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 convenentes conforme autorização de suas assembleias.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE  
IMÓVEIS, E DOS EDIFÍCIOS EM CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS, NÃO RESIDENCIAIS E  
MISTOS DO ESTADO DE PERNAMBUCO – SECOVI/PE

**MÁRCIO LUIZ DE OLIVEIRA GOMES E SILVA**

**PRESIDENTE**

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, SERVENTES DE RECIFE, OLINDA, PAULISTA E JABOATÃO DOS GUARARAPES  
DO ESTADO DE PERNAMBUCO – SIEEC/PE

**RINALDO ALVES DE LIMA JUNIOR**

**PRESIDENTE**

MARCIO LUIS DE OLIVEIRA GOMES E SILVA  
Diretor  
SIND EMP C VEND LOC ADM IMOV ED EM COND RES E COM DE PE

RINALDO ALVES DE LIMA JUNIOR  
Presidente  
SINDICATO INT DOS EMP EM E DE C, V, L E AD DE IM RES E COM INC E EM EDF: ZEL,P,

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA SECOVI**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA SIEEC**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATA DE POSSE PRESIDENTE SECOVI**

[Anexo \(PDF\)](#)

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