

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2014**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PE000754/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 30/07/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR047287/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46213.015256/2014-21  
**DATA DO PROTOCOLO:** 30/07/2014

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 Presidente, Sr(a). ELISIO CORREIA DA CRUZ JUNIOR;

E

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS COMP.VENDAS LOCACAO, ADM. IMOVEIS RESID.C0ML.EDIFICIOS 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;

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 2014 a 31 de dezembro de 2014 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, inclusive Empregados em Edifícios: Zeladores, Porteiros, Cabineiros, Vigias, Faxineiros, Serventes**, com abrangência territorial em **Jaboatão dos Guararapes/PE, Olinda/PE, Paulista/PE e Recife/PE**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL ADMINISTRATIVO**

A partir de 1.º de janeiro de 2014 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\$ 774,20 (setecentos e setenta e quatro reais e vinte centavos), o que corresponde a 5,91% (cinco vírgula noventa e um por cento) de aumento, com exceção do Contínuo e Auxiliar de Serviços Gerais, que receberá o valor mínimo de R\$ 733,96 (setecentos e trinta e três reais e noventa e seis centavos). Poderão ser compensados os aumentos espontâneos.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES 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 2014, de 6,78% (seis vírgula setenta e oito por cento), aplicado de forma linear sobre os salários praticados em janeiro/13.

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

| <b>FUNÇÃO</b>    | <b>PISO(R\$)</b> | <b>ADICIONAL</b>               | <b>TOTAL(R\$)</b> |
|------------------|------------------|--------------------------------|-------------------|
| ZELADOR          | R\$740,00        |                                | R\$740,00         |
| PORTEIRO DIURNO  | R\$781,00        |                                | R\$781,00         |
| PORTEIRO NOTURNO | R\$781,00        | NOTURNO (20%) R\$ 156,20       | R\$937,20         |
| ASCENSORISTA     | R\$740,00        | INSALUBRIDADE (15%) R\$ 111,00 | R\$851,00         |

Parágrafo 3º - Os empregados de shoppings centers e flats terão direito ao reajuste salarial de 6,78% (seis vírgula setenta e oito por cento), a ser aplicado sobre o salário praticado em 31 de janeiro de 2013, 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

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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**

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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 1.º 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 NONA - 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 - CESTA BÁSICA E TICKET REFEIÇÃO**

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\$ 115,00 (cento e quinze reais), valor esse que vigorará até janeiro de 2016, quando poderá ser renegociado.

Parágrafo 1º- A cesta básica será devida aos funcionários durante todo o ano, inclusive nas férias, quando houver rodízio entre os funcionários para a substituição do que está de férias. Na hipótese, porém, de haver contratação de terceira pessoa com registro na carteira para substituir o trabalhador de férias, não será devido ao que está de férias a cesta básica do mês correspondente.

Parágrafo 2º - A cesta básica 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 3º - Na hipótese do empregado solicitar a conversão de 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, conforme previsto no art. 143 e parágrafos, da CLT, somente terá direito a receber a cesta básica se nos outros dias houver rodízio entre os funcionários para substituição do que está de férias, sendo desnecessária a contratação de terceira pessoa. Havendo a contratação de terceiros com carteira assinada para os dias remanescentes, não será devida a cesta básica ao que estiver em gozo de férias.

Parágrafo 4º - caso o empregador ao invés de fornecer a cesta básica e/ou o ticket forneça o valor em espécie, este valor de R\$ 115,00 (cento e quinze reais), 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 de cesta-básica em gêneros alimentícios, mensalmente, aos seus empregados, desde que não seja inferior a R\$ 115,00 (cento e quinze reais), 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 e até o dia 01 de Janeiro de 2016, inferior a R\$ 115,00 (cento e quinze reais).

Parágrafo 6º - 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.

Parágrafo 7º - Fica instituído que além da cesta básica de R\$ 115,00 (cento e quinze reais) o funcionário terá direito ao ticket refeição de R\$ 5,00 (cinco reais) por dia de trabalho efetivo. O valor do ticket refeição **só será devido a partir de 01 de Janeiro de 2015.** Dito valor deverá ser concedido nos mesmos moldes da cesta básica, não podendo ser fornecido em dinheiro. Todos os funcionários dos condomínios e das empresas abrangidas por esta convenção poderão optar pela forma de distribuição do valor da cesta e do ticket refeição, compensando os valores entre si e desde que façam a solicitação por escrito ao empregador. Caso o empregador forneça alimentação ao trabalhador, estará desobrigado da concessão do ticket refeição.

Parágrafo 8º - Os funcionários em licença médica, licença maternidade e afastados por motivo de acidente de trabalho ou auxílio doença, não terão direito a receber o valor da cesta básica e do ticket refeição durante o período de afastamento.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 DÉCIMA SEGUNDA - 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, Administradoras de Condomínios, Administradoras de Imóveis e demais empresas representadas, recolherão para o sistema o valor de R\$ 18,00 (dezoito reais), mensalmente, por trabalhador. 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 ao Sindicato Obreiro por meio de recolhimento a ser informado. 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\$ 9,00 (oito reais) por trabalhador, para fazer face de cobertura social. A cobertura social contempla os seguintes direitos: até 04 meses do valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário que é pago mensalmente ao funcionário; 01 ano de do valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário em caso de invalidez do funcionário; e /ou 01 ano do valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário pago ao(s) dependente(s) em caso de falecimento do funcionário. Esses valores serão pagos diretamente ao funcionário, ou aos dependentes destes.

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\$ 9,00 (oito 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.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 às 14:00 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 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.

### **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 subsidiários, nos moldes do Enunciado 331 do TST.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 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.

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

### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

#### **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 substituído 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 convenientes. 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 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, 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 (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. 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<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 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 trabalhadores sindicalizados o valor de R\$ 60,00 (sessenta reais) dividido entre os meses de fevereiro, maio, agosto e novembro/14, 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 2014 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/2014. 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\$ 110,00 (cento e dez reais). As imobiliárias, administradoras de condomínios e administradoras de imóveis, shoppings e flats, associados, pagarão, a título de taxa assistencial, o valor de R\$ 170,00 (cento e setenta reais). A presente Taxa Assistencial deverá ser recolhida até o dia 20 de junho de 2014. Os condomínios residenciais e não residenciais, não associados, pagarão Taxa Assistencial no valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) e as imobiliárias, administradoras de condomínios e administradoras de imóveis, shoppings e flats, não associados, pagarão Taxa Assistencial no valor de R\$ 340,00 (trezentos e quarenta reais), com vencimento em 20 de junho de 2014.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TAXA ASSOCIATIVA**

A Taxa Associativa dos condomínios residenciais e não residenciais é fixada em R\$ 55,00 (cinquenta e

cinco reais) por mês e a Taxa Associativa das imobiliárias, administradoras de condomínios e administradoras de imóveis, shoppings e flats, é fixada em R\$ 180,00 (cento e oitenta 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, o Presidente, Sr. Rinaldo Alves de Lima Júnior e, pelo Sindicato patronal, além de seu Presidente, o Elísio Correia da Cruz Júnior, o Diretor de Relacionamento, Sr. Luciano Moura Carneiro de Novaes, o Diretor de Condomínios, Sr. Márcio Luiz de Oliveira Gomes e Silva (SEMOG Administradora), o Conselheiro Fiscal, Sr. Genival Veríssimo de Aguiar (ACIN Administradora de Condomínios), o Sr. Silvio F. Clementino (Cond. Edf. José Caminha Barbosa), Sr. Cláudio Eymael (Cond. do Edf. Transatlântico), o advogado Dr. Márcio Miranda, a advogada Dra. Nívea de Paula V. S. Coelho, a advogada Dra. Fabíola Elgaly (Cond. Shopping Tacaruna - TMALL) e Sra. Andréa Sampaio (Cond. Plaza Shopping).

### **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. A classe a patronal, em todo Estado de Pernambuco, com exceção do Cabo de Santo Agostinho, 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.

**ELISIO CORREIA DA CRUZ JUNIOR**  
**PRESIDENTE**  
**SIND EMP C VEND LOC ADM IMOV ED EM COND RES E COM DE PE**

**MARIA DAS GRACAS FERNANDES DA COSTA**  
**VICE-PRESIDENTE**  
**SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS COMP,VENDAS LOCACAO, ADM. IMOVEIS**  
**RESID.C0ML.EDFICIOS DE PE.**