

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2023

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PE000079/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/02/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR005313/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.106673/2023-17  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/02/2023

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). MARCIO LUIS DE OLIVEIRA GOMES E SILVA;

E

SINDICATO DOS TRAB. NAS EMP. DE ASSEIO E CONS.,LIMP. URB.,LOC. DE MAO DE OBRA, ADM. DE IMOV., COND. DE EDIF.,RESID. E COM. DO EST. DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 04.072.540/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ARTUR FERNANDES ALVES DE LIMA;

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 2023 a 31 de dezembro de 2023 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 Abreu e Lima/PE, Agrestina/PE, Água Preta/PE, Águas Belas/PE, Alagoinha/PE, Aliança/PE, Altinho/PE, Amaraji/PE, Angelim/PE, Araçoiaba/PE, Arcoverde/PE, Barra de Guabiraba/PE, Barreiros/PE, Belém de Maria/PE, Belo Jardim/PE, Bezerros/PE, Bom Conselho/PE, Bom Jardim/PE, Bonito/PE, Brejão/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Buenos Aires/PE, Buíque/PE, Cachoeirinha/PE, Caetés/PE, Calçado/PE, Camaragibe/PE, Camocim de São Félix/PE, Camutanga/PE, Canhotinho/PE, Capoeiras/PE, Carpina/PE, Caruaru/PE, Casinhas/PE, Catende/PE, Chã de Alegria/PE, Chã Grande/PE, Condado/PE, Correntes/PE, Cortês/PE, Cumarú/PE, Cupira/PE, Custódia/PE, Escada/PE, Feira Nova/PE, Fernando de Noronha/PE, Ferreiros/PE, Frei Miguelinho/PE, Gameleira/PE, Garanhuns/PE, Glória do Goitá/PE, Goiana/PE, Gravatá/PE, Iati/PE, Ibirajuba/PE, Igarassu/PE, Ilha de Itamaracá/PE, Ipojuca/PE, Itaíba/PE, Itambé/PE, Itapissuma/PE, Itaquitinga/PE, Jaboatão dos Guararapes/PE, Jaqueira/PE, Jataúba/PE, João Alfredo/PE, Joaquim Nabuco/PE, Jucati/PE, Jupi/PE, Jurema/PE, Lagoa de Itaenga/PE, Lagoa do Carro/PE, Lagoa do Ouro/PE, Lagoa dos Gatos/PE, Lajedo/PE, Limoeiro/PE, Macaparana/PE, Machados/PE, Maraiá/PE, Moreno/PE, Nazaré da Mata/PE, Olinda/PE, Orobó/PE, Palmares/PE, Palmeirina/PE, Panelas/PE, Paranatama/PE, Passira/PE, Paudalho/PE, Paulista/PE, Pedra/PE, Pesqueira/PE, Poção/PE, Pombos/PE, Primavera/PE, Quipapá/PE, Recife/PE, Riacho das Almas/PE, Ribeirão/PE, Rio Formoso/PE, Sairé/PE, Salgadinho/PE, Saloá/PE, Sanharó/PE, Santa Cruz do Capibaribe/PE, Santa Maria do Cambucá/PE, São Benedito do Sul/PE, São Bento do Una/PE, São Caitano/PE, São João/PE, São Joaquim do Monte/PE, São José da Coroa Grande/PE, São Lourenço da Mata/PE, São Vicente Férrer/PE, Sirinhaém/PE, Surubim/PE, Tacaimbó/PE, Tamandaré/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Terezinha/PE, Timbaúba/PE, Toritama/PE, Tracunhaém/PE, Tupanatinga/PE, Venturosa/PE, Vertente do Lério/PE, Vertentes/PE, Vicência/PE, Vitória de Santo Antão/PE e Xexéu/PE.

**Salários, Reajustes e Pagamento**  
**Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

**CONDOMÍNIOS**

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

**ITEM I - DOS SALÁRIOS DOS EMPREGADOS DE CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS, NÃO RESIDENCIAIS E MISTOS.**

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, ascensorista, piscineiro, jardineiro, auxiliar de manutenção, manobristas em condomínios ou qualquer outra nomenclatura utilizada, terão um reajuste salarial, a partir de 1º de janeiro de 2023, de **7,5% (sete e meio por cento)**, aplicado de forma linear sobre os salários praticados em janeiro/22.

**Parágrafo 1º** - O piso salarial do zelador é fixado em **R\$ 1.317,47 (um mil, trezentos e dezessete reais e quarenta e sete centavos)**.

**Parágrafo 2º** - O zelador que laborar mais de 50% (cinquenta por cento) da sua carga horária, na função de **piscineiro**, será classificado como **piscineiro**;

**Parágrafo 3º** - O zelador que laborar mais de 50% (cinquenta por cento) da sua carga horária, na função de **jardineiro**, será classificado como **jardineiro**.

**Parágrafo 4º** - Os empregados de condomínio que laborarem no dia 09 de junho, receberão um abono no valor de R\$ 60,00 (sessenta reais).

**TABELA**

<b>DISCRIMINAÇÃO</b>				
<b>MENSAL</b>	<b>QUINZENA (40%)</b>	<b>DIA</b>	<b>HORA NORMAL</b>	<b>HORA EXTRA (+50%)</b>
<b>ZELADOR</b>				
R\$ 1.317,47	R\$ 526,99	R\$ 43,91	R\$ 5,98	R\$ 8,98
<b>PORTEIRO DIURNO</b>				
R\$ 1.396,67	R\$ 558,66	R\$ 46,55	R\$ 6,34	R\$ 9,52
<b>PORTEIRO NOTURNO</b>				
R\$ 1.676,00	R\$ 670,40	R\$ 55,86	R\$ 7,61	R\$ 11,42
<b>ASCENSORISTA</b>				
R\$ 1.317,47 + R\$ 197,62 (adicional de insalubridade à base de 15%) (carga horária 180:00hs)				
R\$ 1.515,09	R\$ 606,03	R\$ 50,50	R\$ 8,41	R\$ 12,62
<b>JARDINEIRO</b>				
R\$ 1.479,01	R\$ 591,60	R\$ 49,30	R\$ 6,72	R\$ 10,08
<b>PISCINEIRO</b>				
R\$ 1.479,01	R\$ 591,60	R\$ 49,30	R\$ 6,72	R\$ 10,08
<b>AUXILIAR DE MANUTENÇÃO</b>				
R\$ 1.602,26	R\$ 640,90	R\$ 53,40	R\$ 7,28	R\$ 10,92
<b>GERENTE</b>				
R\$ 1.807,33	R\$ 722,93	R\$ 60,24	R\$ 8,21	R\$ 12,32
<b>MANOBRISTA</b>				
R\$ 1.515,09	R\$ 606,03	R\$ 50,50	R\$ 6,88	R\$ 10,33

## **ITEM II - DOS SALÁRIOS DAS EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, ADMINISTRAÇÃO DE LOCAÇÃO, ADMINISTRAÇÃO DE CONDOMÍNIOS E FLATS.**

A partir de 1.º de janeiro de 2023, será aplicado reajuste de 5,9% (cinco vírgula nove por cento), de forma linear, incidente sobre os salários praticados em janeiro/2022, para os empregados de empresas imobiliárias de compra, venda, locação e administração de imóveis, administradoras de condomínios e condomínios residenciais e não residenciais, com exceção de shoppings, podendo ser compensados os aumentos espontâneos, **considerando uma jornada de 220 horas mensais.**

**Parágrafo 1º-** O Piso salarial admissional para os empregados administrativos das empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis e de empresas administradoras de condomínios residências e não residenciais fixado em **R\$1.312,37 (Um mil, trezentos e doze reais e trinta e sete centavos)**, considerando uma jornada de 220 horas mensais. O piso salarial do contínuo e auxiliar de serviços gerais é fixado em **R\$ 1.302,00 (Um mil, trezentos e dois reais)**, também para a jornada de 220 horas mensais.

**Parágrafo 2º -** 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, devendo no caso do porteiro noturno, o adicional noturno fazer parte do cálculo. O empregado poderá deixar de receber o adiantamento a que alude esta cláusula caso informe sua decisão, por escrito, ao empregador.

**Parágrafo 3º -** 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).

**Parágrafo 4º –** Fica facultado às empresas de compra, venda, administração de locação, administração de condomínios, efetuarem o pagamento do salário mensalmente.

**Parágrafo 5º -** 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 6º -** 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 7º-** Sendo o pagamento efetuado em espécie ou em cheque o empregado deverá assinar o recibo correspondente.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros 13º Salário**

## **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO NO RETORNO DAS FÉRIAS.**

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.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA QUINTA - VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO.

O vale alimentação/refeição dos empregados abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho será no valor mínimo **de R\$ 375,00 (trezentos e setenta e cinco reais), a partir de janeiro de 2023**, sendo vetado a redução do vale alimentação/refeição dos empregados de condomínio que já recebam acima do valor mínimo, com exceção das empresas Imobiliárias de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis que já efetuem o pagamento no valor acima de **R\$375,00(trezentos e setenta e cinco reais)**, devendo ser pago até o dia 20 de cada mês e corresponderá ao período do próprio mês de fornecimento,

**Parágrafo 1º** – Haverá o desconto pro rata, no vale alimentação/refeição dos empregados demitidos até o dia 15 de cada mês e pagamento integral do vale alimentação/refeição para os empregados demitidos a partir o dia 15 de cada mês

**Parágrafo 2º** - Haverá o pagamento integral do vale alimentação/refeição no mês de admissão aos empregados admitidos até o dia 15 e pagamento proporcional para os empregados admitidos a partir do dia 16. Excetuando as empresas Imobiliárias de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis, que deverá pagar de forma pro rata à base de 1/23.

**Parágrafo 3º**- O vale alimentação/refeição será devido aos funcionários de condomínios durante os meses trabalhados e o período de férias.

**Parágrafo 4º** - Aos trabalhadores em condomínio residencial e não residencial, ficará assegurado o recebimento do vale alimentação/refeição durante as férias e os primeiros 90 dias de afastamento, por motivo de licença médica. Excetuando as empresas Imobiliárias de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis, que deverá pagar de forma pro rata à base de 1/23.

**Parágrafo 5º** - Na hipótese, porém, de haver contratação de terceira pessoa com registro na carteira profissional, para substituição de trabalhadores, por período não superior a 90 (noventa) dias, ao substituto não será devido o vale alimentação. Ultrapassado os 90(noventa) dias, passará a ter direito ao vale alimentação/refeição, não tendo direito à retroatividade.

**Parágrafo 6º** - O empregado que for contratado para substituir outro empregado no período de férias, não terá direito ao vale alimentação/refeição do substituído.

**Parágrafo 7º** - O vale alimentação/refeição poderá ser adquirido através do 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 8º** - 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 9º** - 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 31 de dezembro de 2023, ser inferior a R\$ 375,00 (trezentos e setenta e cinco reais)**.

**Parágrafo 10** - 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 11** - Os trabalhadores de condomínios residenciais e não residenciais, que estiverem afastados em licença médica, maternidade e por motivo de acidente de trabalho ou auxílio doença, terão direito de receber o vale alimentação/refeição, apenas durante os três primeiros meses do período de afastamento.

**Parágrafo 12** - Para os empregados de empresas Imobiliárias de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis e de Condomínios residenciais, não residenciais e mistos, que estiverem afastados em licença médica, maternidade e por motivo de acidente de trabalho ou auxílio doença, e férias, não terão direito a receber o vale alimentação/refeição e nos casos de falta 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.

**Parágrafo 13** - Os empregados de Prestadoras de serviço que laborarem em condomínios residenciais, não residenciais e mistos, abrangidos pela representação sindical obreira, que exerçam a sua função em condomínios, receberão os mesmos valores de vale alimentação/refeição, referente ao caput da presente cláusula, desta convenção coletiva.

**Parágrafo 14** – Aos empregados com contrato de tempo parcial e folguistas, que laborarem a partir de 26 horas mensais será garantido o pagamento de **50%(cinquenta por cento)** do valor do vale alimentação/refeição. E os que laborarem abaixo de 26 horas mensais, receberá o valor de **R\$ 15,00 (quinze reais)**, por dia trabalhado.

**Parágrafo 15** - O empregado que for chamado na sua folga para substituir o empregado faltoso, terá o direito de receber o valor de R\$ 25,00(vinte e cinco reais), por dia de substituição

### **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA SEXTA - VALE TRANSPORTE / VALE COMBUSTÍVEL.**

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 subseqüente 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.

**Parágrafo 4º** - Os empregados de condomínios residenciais, não residenciais, mistos e flats, poderão optar por substituir o vale transporte, por vale combustível, desde que comprovada a utilização do veículo automotor para ir e vir ao trabalho (residência/trabalho – trabalho/residência), inclusive apresentando cópia do CRLV, que não precisa estar em nome do empregado e deverá ser pago sob a nomenclatura de ajuda de custo, não integrando a remuneração do empregado, em conformidade com o artigo 457, §2º da CLT

**Parágrafo 5º** - O valor à título de ajuda de custo será de R\$112,00(cento e doze reais) para os empregados que laborarem sob a escala de 12x36 e 12x35 e no valor de R\$170,00(cento e setenta reais), para os empregados com carga horária diária, não podendo ser pago em espécie.

**Parágrafo 6º** - Os empregados que converterem 1/3 das férias receberão o vale combustível de forma proporcional.

**Parágrafo 7º** - Aos empregados que optarem pela ajuda de custo do combustível, não poderá ser descontado 6%, sob o salário base.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - CONVÊNIO FARMÁCIA / ÓTICA SINDICAL.**

Convencionam as partes que o sindicato obreiro poderá oferecer convênio com farmácia e ótica, intitulada “Farmácia e Ótica Sindical”, ficando os empregadores, mediante prévia e expressa autorização do trabalhador, obrigados a fazer o desconto referente a aquisição dos produtos da farmácia ou da ótica.

**Parágrafo 1º** - Os empregadores ficam obrigados a recolher em favor da “Farmácia e Ótica Sindical”, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, os valores referentes ao disposto no caput.

**Parágrafo 2º** - Caberá a “Farmácia e Ótica Sindical”, enviar ao empregador a solicitação do desconto, devidamente autorizada pelo empregado ou seus dependentes diretos, constando o valor e números de parcelas, que poderá ser em até 3 (três) vezes, não podendo o desconto exceder o percentual de 25%(vinte e cinco por cento) do salário do empregado, por parcela.

**Parágrafo 3º** - Para a utilização do convênio “Farmácia e Ótica Sindical”, o sindicato obreiro, disponibilizará para o empregado, um cartão de identificação, podendo o conveniado, indicar até dois dependentes diretos.

**Parágrafo 4º** - Fica previamente autorizado pelo empregado, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho em qualquer de suas modalidades, que o empregador realize o desconto das parcelas remanescente pendentes de vencimento que deverão ser repassadas, pelo empregador, à “Farmácia e Ótica Sindical”, ou seja, sindicato credor.

**Parágrafo 6º** - Em caso de ausência de repasse dos valores de que tratam o presente artigo, o Sindicato Obreiro, poderá efetuar a cobrança judicial.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA OITAVA - COBERTURA SOCIAL DO TRABALHADOR – AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ.**

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 3º**, além de atendimento ambulatorial em determinadas áreas médicas, exames laboratoriais, 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 as Administradoras de Condomínios, Administradoras de Imóveis e demais empresas representadas, recolherão mensalmente para o sistema “cobertura social do trabalhador” o valor mensal de R\$ 49,00 (quarenta e nove reais) por cada empregado, para atendimento ambulatorial, cobertura em caso de licença médica deferida pelo INSS, invalidez e falecimento do funcionário.

**Parágrafo 1º** - O recolhimento retro mencionado será realizado ao sindicato patronal, por meio de boleto bancário a ser encaminhado aos condomínios até o dia 15 (quinze) de cada mês, sendo este o dia do vencimento. Dito valor será gerido pelo sindicato patronal sob a rubrica de SECOVI SOCIAL.

**Parágrafo 2º** - Os condomínios residenciais, não residenciais, mistos e flats, que comprovadamente pagarem plano de saúde para os seus empregados, ficarão isentos do pagamento da Cobertura Social do Trabalhador, ficando o seu empregado, impedido de utilizar os benefícios da referida Cobertura.

**Parágrafo 3º** - A cobertura social contempla os seguintes direitos aos empregados, os quais serão pagos diretamente ao titular ou aos seus dependentes:

- a) até 04 meses do valor correspondente a **50% (cinquenta por cento)** do salário que é pago mensalmente ao funcionário, em caso de licença médica pelo INSS;
- b) 01 ano de 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 4º** - O Sindicato Patronal estipulará normas e critérios inerentes a tal cobertura social, em face do gerenciamento e acompanhamento dos mesmos.

**Parágrafo 5º** - 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 6º** - 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.

**Parágrafo 7º** - A quantidade de empregados ou a alteração do seu quantitativo, deverá ser informada pelo empregador, através da **GFIP** do mês anterior ao vencimento.

**Parágrafo 8º** - O empregador ficará desobrigado do pagamento da Cobertura social, apenas em caso de demissão, falecimento do empregado ou se comprovadamente pagar plano de saúde para seus empregados.

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

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

#### **CLÁUSULA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - OPCIONALIDADE DA HOMOLOGAÇÃO.**

Os empregadores deverão realizar a homologação das rescisões contratuais dos empregados, com mais de 02 (dois) anos de serviço, por motivo de demissão sem justa causa, por justa causa, por comum acordo, excetuando os pedidos de demissão, perante o sindicato laboral, ficando obrigado a exibir o comprovante de recolhimento do FGTS, multa dos 40 sobre o FGTS e entrega da guia de habilitação ao programa do seguro desemprego, quando houver concessão.

**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.

**Parágrafo 3º** - Serão feitos os cálculos rescisórios dos empregados pelo valor de seu último salário base percebido, das parcelas variáveis, horas extras utilizando-se da média dos últimos 12 (doze) meses, acrescidos dos demais valores de natureza remuneratória.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO PELO EMPREGADOR.**

Nos termos da lei 12.506/11 e orientação do MTE (Nota Técnica 184/2012) o aviso prévio de empregador para empregado será de 30 (trinta) dias para o trabalho ininterrupto para o mesmo empregador até um ano. Para cada ano completo, o empregado terá direito a mais 03 (três) dias até o total de 90 (noventa) dias para 20 anos de trabalho prestado ao mesmo empregador.

**Parágrafo 1º** - Considerando a proporcionalidade estabelecida pela Lei nº 12.506/2011, no caso do aviso prévio concedido pelo empregador e integralmente trabalhado pelo empregado de condomínio, que tiver mais de um ano de serviço e que optar pela folga prevista no art.488 da CLT, terá direito à mesma na seguinte proporção: Até 39 dias de Aviso Prévio, folga de 7 dias; 42 a 48 dias de Aviso Prévio, folga de 8 dias; 51 a 60 dias de Aviso Prévio, folga de 10 dias; 63 a 69 dias de Aviso Prévio, folga de 11 dias; 72 a 78 dias de Aviso Prévio, folga de 12 dias; 81 a 90 dias de Aviso Prévio, folga de 15 dias.

**Parágrafo 2º** - Nas dispensas sem justa causa pelo empregador, sendo determinado o aviso prévio trabalhado, o empregado que durante o seu cumprimento solicitar formalmente a dispensa dos demais dias por ter conseguido novo emprego, com comprovação, e com a anuência do empregador, terá direito a se desligar de imediato, percebendo apenas os dias trabalhados no curso do aviso, desobrigando o empregador dos dias restantes do aviso prévio e sem ônus para as partes;

**Parágrafo 3º** - Durante o prazo do aviso prévio fica vedado a alteração das condições de trabalho pelo empregador. A alteração só será lícita se houver mútuo consentimento e assim, desde que não resultem direta ou indiretamente prejuízo para o empregado.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - EMPREGADO SUBSTITUTO.**

Ao empregado substituto de condomínio, residencial, não residencial e misto, 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 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 QUARTA - EMPREGADOS TERCEIRIZADOS.**

Assegura-se aos empregados terceirizados de mão de obra terceirizada, que forem contratadas pelo segmento patronal aqui representado pelo SECOVI-PE, para laborar nos condomínios residenciais, não residenciais, mistos e flats, a extensão das condições mais benéficas que porventura esta convenção tenha em relação à convenção de categoria obreira deles.

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

#### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

#### **Transferência setor/empresa**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA 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 SÉTIMA - ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL.**

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.

**Parágrafo 1º** - No caso de doença não laboral, ainda que em caráter temporário, ao empregado de condomínio residencial será garantido emprego ou salário por período igual ao do afastamento, porém esta garantia limita ao máximo de 60 (sessenta) dias.

**Parágrafo 2º** - Caso o empregado que esteja gozando de estabilidade provisória, conforme o caput, queira ser desligado, poderá optar pela demissão consensual.

**Parágrafo 3º** - Caso o empregado esteja gozando de estabilidade provisória, conforme o caput, seja desligado sem justa causa, deverá o empregador indenizar o período restante da estabilidade, correspondente ao valor pelo qual teria direito por seu cumprimento integral, salvo a demissão por justa causa.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE POR APOSENTADORIA.**

O empregado que, comprovadamente, estiver a 18 (dezoito) 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 no mesmo condomínio, e que tenha dado ciência ao seu empregador através de documento oficial do INSS, antes do seu aviso de demissão, não poderá ser dispensado sem justa causa, até concluir o seu tempo de serviço.

**Parágrafo 1º** - Caso o empregado que esteja gozando de estabilidade provisória, conforme o caput, seja desligado sem justa causa, deverá o empregador indenizar o período restante da estabilidade, correspondente ao valor pelo qual teria direito por seu cumprimento integral, salvo demissão por justa causa.

**Parágrafo 2º** - No caso de demissão, sem justa causa, de empregado aposentado, a base de cálculo da multa rescisória será o saldo de FGTS relativo a todo o período trabalhado, tendo em vista o entendimento do STF, no sentido de que a aposentadoria, requerida por iniciativa do trabalhador, não representa forma de dissolução do contrato de trabalho (ADIN-1721, de 11/10/2006 e Orientação Jurisprudencial do TST SDI-I nº 361, de 14.05.2008 – DJU 20.05.2008).

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL.**

Os empregadores se obrigam a proporcionar o acesso aos empregados a água mineral, ou tratada por purificador de água.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO CONFORTO TÉRMICO.**

O empregador se obriga a garantir ao empregado condições de trabalho com ventilação natural ou artificial, bem como bloqueadores de radiação solar e térmica.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS ASSENTOS CONFORME NR-17.**

O empregador disponibilizará a seus empregados que laborem sentado, cadeiras com assentos e encostos ajustáveis, devendo atender aos requisitos mínimos de conforto, previsto na NR-17, 17.3.3.

**Parágrafo único** – O empregador terá um prazo de 60 dias para atender a referida cláusula e após este prazo, mais 30 dias a partir da notificação do Sindicato obreiro.

### **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LABOR EM REGIME DE ESCALA - 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 às 19:00 ou 19:00 as 06:00 horas já que o período do gozo do intervalo de refeição não é computado na jornada de trabalho, conforme determina o art. 71, §2º, da CLT.

**Parágrafo 8º** - Os empregados que laborem em regime 12X36; 12X35, poderão iniciar o gozo de férias em qualquer dia da semana, sendo dia trabalhado ou folga, vedado apenas o seu início em dia considerado feriado.

**Parágrafo 9º** - Na jornada de trabalho 12x36 horas cumprida em horário diurno, optando o empregador pela concessão do intervalo, a substituição poderá ser feita pelo zelador, mediante o pagamento da diferença da hora laborada.

## **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LABOR NAS FOLGAS E FERIADOS.**

Quando, excepcionalmente, não houver possibilidade de concessão do repouso semanal 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 2º** – 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).

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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** - Para os empregados das empresas Imobiliárias de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis e de administradoras de Condomínios residenciais, não residenciais e mistos, as horas extras computas entre janeiro a junho, serão compensadas até 31 de julho de 2022 e as computadas de julho a dezembro, serão compensadas até 31 de janeiro.

**Parágrafo 4º** - 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 5º** - 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 6º** - 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.

## **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO REFEIÇÃO.**

Em situações excepcionais, quando o empregado tiver que exercer suas funções a partir da 12ª (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.

## **Férias e Licenças**

### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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, até noventa dias da data da dispensa.

**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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

**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 NONA - 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 e conservação do fardamento.

**Parágrafo 1º** - Os condomínios residenciais, não residenciais, mistos e flats, ficam obrigados a fornecer gratuitamente, fardamento aos seus empregados, contendo dois uniformes a cada ano, para a execução das atividades, devendo os empregados zelar pelo uso e pela sua conservação, e caso o empregado necessite de um terceiro fardamento, poderá o empregador realizar o devido desconto.

**Parágrafo 2º** - Nos casos de administradoras e imobiliárias, o fornecimento de fardamento consiste em duas calças e duas camisas, para o período de um ano, em caso de peças extras, solicitadas pelo empregado dentro do mesmo período de um ano, poderá o empregador realizar o devido desconto.

**Parágrafo 3º** - 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 - EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS - ATESTADOS MÉDICO ODONTOLÓGICO / OFTALMOLÓGICO.**

**Parágrafo 1º** - 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.

**Parágrafo 2º** - Dada a complexidade estabelecida pela implementação do E-Social, os Sindicatos convenentes, patronal e obreiro, recomendam aos empregadores contratarem empresas especializadas na gestão do referido programa como forma de assegurar o seu fiel e adequado cumprimento, evitando, assim, eventuais multas e sansões.

**Parágrafo 3º** - 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 por UPAS, PSF, SUS** e 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 4º** - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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/2023.

**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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL.**

Por decisão da Assembleia Geral do SECOVI-PE, os condomínios residenciais e não residenciais, as imobiliárias, administradoras de condomínios e administradoras de imóveis, shoppings e flats, pagarão a Taxa Assistencial Patronal com os mesmos valores e parâmetros da convenção de 2022, sendo o pagamento com vencimento para o dia 20 de julho de 2023.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TAXA ASSOCIATIVA.**

A Taxa Associativa dos condomínios residenciais, não residenciais e flats, é fixada em no mínimo, **R\$ 90,00 (noventa 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\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais)**, observada a categoria e gradação prevista no Estatuto do Sindicato.

#### **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, e não residenciais, descontarão, mensalmente e compulsoriamente, a partir do mês de janeiro de 2023 de todos seus empregados sindicalizados, uma importância equivalente a 4% (quatro por cento) sobre o piso da categoria aplicado para Zelador, ou seja, **R\$ 52,69 (cinquenta e dois reais e sessenta e nove 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 TRIGÉSIMA QUINTA - 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 2023, o valor de 1% (um por cento) do piso de zelador, da categoria, mensalmente, equivalente a **R\$ 13,17 (treze reais e dezessete centavos)**.

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

**Parágrafo 2º** - 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 3º** - 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.

## **Disposições Gerais**

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

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

Os Sindicatos Convenentes, com amparo nos artigos 625-A, 625-C, 625-E e 611-A da CLT, ajustam neste ato a constituição, no decorrer do exercício 2023, 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.

**Parágrafo 2º** - Criação pelo sindicato obreiro em conjunto com o sindicato patronal da relação das atribuições dos empregados em condomínio, com sua divulgação em 90 dias e carência de cumprimento de 90 dias.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - LEGITIMIDADE DOS SINDICATOS OBREIRO E PATRONAL.**

O STEALMOIAC é a única, legítima e competente entidade sindical que representa a classe obreira nos municípios de Agrestina/PE, Água Preta/PE, Águas Belas/PE, Alagoinha/PE, Aliança/PE, Altinho/PE, Amaraji/PE, Angelim/PE, Arcoverde/PE, Barra de Guabiraba/PE, Barreiros/PE, Belém de Maria/PE, Belo Jardim/PE, Bezerros/PE, Bom Conselho/PE, Bom Jardim/PE, Bonito/PE, Brejão/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Buenos Aires/PE, Buíque/PE, Cachoeirinha/PE, Caetés/PE, Calçado/PE, Camocim de São Félix/PE, Camutanga/PE, Canhotinho/PE, Capoeiras/PE, Casinhas/PE, Catende/PE, Chã de Alegria/PE, Chã Grande/PE, Condado/PE, Correntes/PE, Cortês/PE, Cumaru/PE, Cupira/PE, Custódia/PE, Escada/PE, Feira Nova/PE, Fernando de Noronha/PE, Ferreiros/PE, Frei Miguelinho/PE, Gameleira/PE, Garanhuns/PE, Glória do Goitá/PE, Gravatá/PE, Iati/PE, Ibirajuba/PE, Itaíba/PE, Itambé/PE, Itaquitinga/PE, Jaqueira/PE, Jataúba/PE, João Alfredo/PE, Joaquim Nabuco/PE, Jucati/PE, Jupi/PE, Jurema/PE, Lagoa de Itaenga/PE, Lagoa do Carro/PE, Lagoa do Ouro/PE, Lagoa dos Gatos/PE, Lajedo/PE, Limoeiro/PE, Macaparana/PE, Machados/PE, Maraiá/PE, Nazaré da Mata/PE, Orobó/PE, Palmares/PE, Palmeirina/PE, Panelas/PE, Paranatama/PE, Passira/PE, Pedra/PE, Pesqueira/PE, Poção/PE, Pombos/PE, Primavera/PE, Quipapá/PE, Riacho das Almas/PE, Ribeirão/PE, Rio Formoso/PE, Sairé/PE, Salgadinho/PE, Saloá/PE, Sanharó/PE, Santa Maria do Cambucá/PE, São Benedito do Sul/PE, São Bento do Una/PE, São Caitano/PE, São João/PE, São Joaquim do Monte/PE, São Vicente Férrer/PE, Surubim/PE, Tacaimbó/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Terezinha/PE, Tupanatinga/PE, Venturosa/PE, Vertente do Lério/PE, Vertentes/PE, Vicência/PE e Xexéu/PE. Os municípios de Abreu e Lima, Araçoiaba, Cabo de Santo Agostinho, Camaragibe, Carpina, Caruaru, Goiana, Igarassu, Ilha de Itamaracá, Ipojuca, Itapissuma, Moreno, Paudalho, Santa Cruz do Capibaribe, São José da Coroa Grande, São Lourenço da Mata, Sirinhaém, Tamandaré, Timbaúba, Toritama, Tracunhaém, Vitória de Santo Antão, são representados pelo SIEADCON; Recife, Jaboatão dos Guararapes, Olinda e Paulista, são representados pelo SIEEC e os empregados do sertão são representados pelo SIEMACO. A classe patronal, em todo Estado de Pernambuco, continua a ser representada pelo SECOVI-PE.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMISSÃO 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 Luís de Oliveira Gomes e Silva, Sr. Luciano Novais, Vice-Presidente do SECOVI-PE; DAC Administradora de condomínios, representada por sua titular, Daisy Machado; Ability Serviços e Administradora de condomínios, representada pelo seu titular, senhor João Campos; Condomínio do edifício Maria Antônia, Condomínio do edifício Via Spazio e condomínio do edifício Castelo de Leiria, todos representados pela senhora Daisy Machado; Doutor Márcio Miranda, coordenador jurídico do SECOVI-PE e doutor Noberto Lopes, consultor jurídico do 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.

**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 LUÍS DE OLIVEIRA GOMES E SILVA  
PRESIDENTE**

**SINDICATO TRAB. EMP. ASSEIO, CONSERV.LIMPEZA URBANA, LOC.MÃO DE OBRA, ADM.  
IMÓVEIS,COND.EDIFÍCIO RES.COM. DE PERNAMBUCO – STEALMOIAC/PE  
ARTUR FERNANDES ALVES DE LIMA  
PRESIDENTE**

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

