

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052254/2010**

SINDICATO DOS EMP. EM EDIF. RESID. COMERC. MISTOS CONDOMINIOS E SIMILARES DO M.R.J, CNPJ n. 34.114.801/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE LEODEGARIO DA CRUZ FILHO;

E

SINDICATO EMPRESAS C. V. L. A. IMO. COND. R. C. T. EST. R.J, CNPJ n. 33.599.671/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO JOSE MARIA FERNANDES WAHMANN;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de julho de 2010 a 31 de março de 2011 e a data-base da categoria em 1º de julho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Empregados em Edifícios Residenciais, Comerciais, Mistos, Condomínios e Similares, com abrangência territorial em Araruama/RJ, Armação dos Búzios/RJ, Arraial do Cabo/RJ, Belford Roxo/RJ, Cabo Frio/RJ, Casimiro de Abreu/RJ, Duque de Caxias/RJ, Guapimirim/RJ, Iguaba Grande/RJ, Itaguaí/RJ, Japeri/RJ, Magé/RJ, Maricá/RJ, Nilópolis/RJ, Nova Iguaçu/RJ, Paracambi/RJ, Queimados/RJ, Rio das Ostras/RJ, Rio de Janeiro/RJ, São João de Meriti/RJ, São Pedro da Aldeia/RJ e Saquarema/RJ.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

### **PISO SALARIAL**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS**

Os pisos salariais da categoria, para jornada legal ou para a escala de 12x36, ficam fixados, a partir de 01 de julho de 2010 em:

- a) Porteiro, Porteiro Noturno, Vigia e Zelador: R\$ 581,00 (quinhentos e oitenta e um reais)
- b) Funcionários do Setor Administrativo de Shoppings e Apart-hotéis: R\$ 657,00 (seiscentos e cinquenta e sete reais)
- c) Guardiões de Piscina: R\$ 555,00 (quinhentos e cinquenta e cinco reais)
- d) Servente, Faxineiro e demais empregados da categoria profissional: R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais)

Parágrafo Único: Na eventualidade do piso salarial da categoria ficar superado pelo valor fixado para o Salário Mínimo Nacional, ficará garantido aos empregados o recebimento deste último.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os Empregados em Edifícios Residenciais, Comerciais, Mistos, Condomínios e Similares dos Municípios mencionados na cláusula segunda, não abrangidos pelos pisos salariais previstos na cláusula terceira, terão uma correção salarial na ordem de 5,5% (cinco vírgula cinco por cento) sobre o salário vigente em 01 de julho de 2009, com vigência a partir de 01.07.2010.

Parágrafo Primeiro: Aos admitidos após julho de 2009 será concedido aumento proporcional, à razão de 1/12 avos do percentual previsto no parágrafo anterior, por cada mês de trabalho ou fração igual ou superior a 15 dias, ao mesmo empregador.

Parágrafo Segundo: Serão compensados os reajustes salariais antecipados, bem como os aumentos espontâneos concedidos, exceto os decorrentes de:

- a) promoção por antigüidade ou merecimento;
- b) novo cargo ou função;
- c) equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado;
- d) implemento de idade;
- e) término de aprendizagem.

Parágrafo Terceiro: Para jornadas inferiores a 40 horas semanais, o piso salarial será proporcional às horas trabalhadas.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

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 ou na última parcela do mês quando o pagamento for quinzenal.

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

## **REMUNERAÇÃO DSR**

### **CLÁUSULA SEXTA - RSR**

O repouso semanal remunerado constará obrigatoriamente do comprovante de pagamento de salário, quando reflexo de pagamentos variáveis e/ou quando oriundo de pagamento semanal.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - SUBSTITUTO**

O empregado substituto fará jus a salário igual ao do substituído, enquanto perdurar a substituição, excluídas as vantagens pessoais, valendo tal garantia nos períodos de férias ou licenças do substituído, quando por período igual ou superior a 20 (vinte) dias ininterruptos.

Parágrafo Único – Não se caracteriza como substituição o trabalho realizado por um empregado nos períodos destinados a repouso e alimentação ou a folga semanal de outro.

### **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

Os empregadores concederão adiantamento quinzenal aos seus empregados de até 50% (cinquenta por cento) do valor do seu salário base.

Parágrafo Primeiro: 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 comprovante de adiantamento quinzenal. Valerá como prova de pagamento o comprovante de depósito ou extrato da conta corrente ou extrato da conta corrente eletrônica.

Parágrafo Segundo: Sendo o pagamento efetuado em espécie ou em cheque deverá se proceder conforme o § 2º da cláusula 5ª.

### **CLÁUSULA NONA - ACÚMULO DE ADICIONAIS**

O adicional de chefia e o de manuseio de lixo não poderão ser acumulados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais advindas da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser pagas em até duas parcelas mensais e sucessivas, sendo a primeira juntamente com o salário do mês de setembro e a segunda no mês de outubro.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DÉCIMO-TERCEIRO**

Os empregadores ficam obrigados ao pagamento de metade do 13º salário anual, por ocasião das férias do empregado que assim o solicitar no mês de janeiro de cada ano.

## **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE CHEFIA**

Fica assegurado o recebimento de um adicional de chefia à razão de 30% (trinta por cento), incidente sobre o salário base mensal, desde que preenchidos os requisitos abaixo, cumulativamente:

- a) Tenha sido o empregado admitido ou designado pelo síndico, por escrito, como Porteiro Chefe ou Zelador Chefe;

- b) Haja no edifício três ou mais empregados sob seu comando;
- c) Possua certificado de conclusão de curso de orientação profissional em portaria ou similar, chancelado pelo SEEMRJ ou pelo SECOVI-RJ, nesse caso ressalvadas as condições preestabelecidas.

Parágrafo Primeiro: O adicional de chefia é devido somente ao Porteiro-Chefe ou Zelador-Chefe excluindo-se as demais funções, podendo ser suprimido caso o empregado deixe de ter sob seu comando um mínimo de três empregados, ainda que venha recebendo referido adicional há mais de um ano;

Parágrafo Segundo: o empregado admitido ou promovido para função gerencial, independentemente da sua nomenclatura, não fará jus ao recebimento do adicional de chefia.

Parágrafo Terceiro: Somente poderão ser considerados sob o comando do Porteiro-Chefe, salvo disposição em contrário do síndico, os empregados que trabalhem, ainda que parcialmente, no seu horário de trabalho.

#### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas suplementares serão remuneradas com o acréscimo de 60% sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro: Somente serão consideradas como horas extras àquelas que ultrapassarem o quantitativo no cômputo mensal das horas, somadas todas as semanas e dias de trabalho do mês. (art. 7º, XIII e XIV, da CF/88).

Parágrafo Segundo: A falta injustificada ao serviço implicará na perda do RSR, na forma do art. 11 do Decreto 27.048/49.

##### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS**

A supressão, por iniciativa do empregador, das horas extras trabalhadas com habitualidade pelo empregado, durante pelo menos um ano, assegura o direito à indenização correspondente ao valor médio de um mês das horas extras suprimidas, para cada ano em que o empregado teve a sua carga horária acrescida com horas extras habituais. O Cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos doze meses, multiplicadas pelo valor da hora extra do dia da supressão, conforme estabelecido na Súmula 291, do TST e será pago a título de: "SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS TRABALHADAS".

Parágrafo Primeiro: A supressão de horas extras dos empregados que percebam horas suplementares, habitualmente, há mais de 15 (quinze) anos, fica condicionada a concordância do empregado.

Parágrafo Segundo: Não poderão ser suprimidas as horas extras trabalhadas habitualmente de empregado que esteja a 36 (trinta e seis) meses do prazo necessário para a obtenção da aposentadoria integral, devendo este fato ser comunicado por escrito ao empregador.

Parágrafo Terceiro: A supressão de horas extras consiste em ato administrativo, podendo ser formalizada perante a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical instituída pelos sindicatos signatários da presente convenção.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRABALHO EM DIA FERIADO**

Havendo trabalho em dias declarados feriadados, a remuneração nestes dias deverá ser efetuada com o acréscimo de 100% (cem por cento), salvo se o empregador conceder outro dia de folga.

#### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Os empregados de edifícios receberão mensalmente, um adicional por tempo de serviço correspondente a 5% (cinco por cento) do valor do salário base percebido, por cada período completo de 5 (cinco) anos de efetivos serviços prestados ao mesmo empregador, até o limite máximo de 4 quinquênios, que correspondem a 20% do salário base.

Parágrafo Primeiro: Os empregados que recebem o adicional por tempo de serviço, na modalidade de triênio, continuarão a recebê-lo no mesmo percentual, ficando o mesmo preservado, não fazendo jus, no entanto, ao quinquênio, salvo se ainda não atingido o limite de quatro períodos, correspondentes a 20% do salário base.

Parágrafo Segundo: A contagem do período para aquisição do quinquênio será computada a partir da concessão do último adicional por tempo de serviço recebido ou, na hipótese da inexistência desse direito, da data da sua admissão.

Parágrafo Terceiro: Em nenhuma hipótese poderá o empregado, por força da presente norma, receber adicional por tempo de serviço em valor superior a 20% (vinte por cento) do salário base, ressalvada a situação dos empregados que já recebam percentual superior ao limite acima estabelecido, sem que tal implique em redução ou soma de novos adicionais por tempo de serviço.

#### **ADICIONAL NOTURNO**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRABALHO NOTURNO**

O trabalho noturno, que é aquele compreendido entre as 22 horas de um dia e às 05 horas do dia seguinte, será pago com adicional de 20% (vinte por cento) a incidir sobre o salário da hora normal.

Parágrafo Único: A transferência para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno. (Enun. 265, do TST).

#### **OUTROS ADICIONAIS**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL DE MANUSEIO DO LIXO**

Aos empregados de condomínios de edifícios residenciais, além dos comerciais e mistos, que manusearem lixo, será garantido adicional de manuseio do lixo à razão de 20% (vinte por cento) sobre o piso salarial fixado para a função de servente, devido exclusivamente aos empregados que trabalharem nas dependências da lixeira, nos locais dos compactadores de lixo, sendo este manuseio caracterizado pelo ato de transferência do material ali depositado, para os sacos plásticos ou latões, transportando-os para o local de coleta, efetuando a lavagem dos latões de lixo.

Parágrafo Primeiro: Não caracteriza manuseio de lixo o recolhimento das garrafas, caixas ou outros objetos deixados nos andares do prédio ou a simples varredura, bem como o simples transporte do latão de lixo para o local de coleta.

Parágrafo Segundo: Quando fornecido o E.P.I., ficará o condomínio dispensado do pagamento do adicional previsto no caput desta cláusula, constituindo ônus do empregador a prova da efetiva entrega do referido equipamento, bem como a fiscalização quanto a sua utilização.

Parágrafo Terceiro: O direito ao adicional de manuseio de lixo cessará no momento em que o empregado deixar de manusear o lixo.

Parágrafo Quarto: O referido adicional poderá ser suprimido desde que o empregado deixe de manusear o lixo, mesmo que já venha recebendo há mais de um ano.

## **AUXÍLIO HABITAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MORADIA FUNCIONAL**

Sendo concedida a moradia ao empregado de edifício, esta será sempre gratuita e considerada como instrumento para facilitar o efetivo trabalho, na forma do previsto no parágrafo 2º. do art. 458, da CLT.

Parágrafo Primeiro: A gratuidade prevista no caput estender-se-á ao consumo de água, luz e gás, desde que não estabelecida a responsabilidade do empregado pelo seu pagamento, no ato da contratação e desde que haja medidor individual para a moradia funcional.

Parágrafo Segundo: A moradia destinada ao uso do funcionário do condomínio, intitulada de moradia funcional, somente poderá ser habitada pelo funcionário, seu cônjuge, companheira e filhos declarados no ato da admissão e os que advirem posteriormente da relação conjugal.

Parágrafo Terceiro: Não se considera como moradia a ocupação de dependência do condomínio que não tenha essa destinação.

Parágrafo Quarto: Sendo de responsabilidade do empregador o pagamento do consumo de energia, a instalação ou utilização de equipamentos ou eletrodomésticos no interior da moradia funcional deverá estar de acordo com a política de consumo e capacidade de pagamento do condomínio, podendo o síndico, em caso de abuso na utilização por parte do empregado, determinar a retirada do respectivo equipamento.

Parágrafo Quinto: Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho de empregado com moradia funcional, fica assegurado um prazo de 40 (quarenta) dias para que o imóvel funcional seja desocupado espontaneamente, independente de notificação judicial ou extrajudicial, prazo esse que terá início:

- a) Aviso prévio trabalhado – no dia imediato ao término do período destinado ao aviso prévio;
- b) Aviso prévio indenizado – no dia seguinte a comunicação da dispensa.

Parágrafo Sexto: A devolução do imóvel funcional no prazo acima estabelecido propiciará ao empregado o recebimento de valor correspondente a 01 (um) piso salarial profissional, no ato da entrega do imóvel, vazio de pessoas e objetos.

Parágrafo Sétimo: O descumprimento do prazo para desocupação sujeitará o empregado ao pagamento de multa equivalente a 01 (um) piso salarial profissional, por mês de atraso, além das demais cominações legais, bem como o ajuizamento da competente ação perante a Justiça.

Parágrafo Oitavo: Ao empregado que, no ato da homologação da rescisão imotivada do seu contrato de trabalho, entregar as chaves do imóvel funcional, o prêmio previsto no parágrafo quinto desta cláusula, será de 1,5 (um e meio) do piso salarial profissional.

Parágrafo Nono: Na hipótese de falecimento de empregado que ocupe moradia funcional, aqueles que com ele residiam terão um prazo máximo de 55 (cinquenta e cinco) dias a contar da data do óbito para desocupação total do imóvel funcional, sendo assegurado o pagamento de 01 (um) piso salarial da categoria no momento da entrega das chaves do imóvel livre e desocupado, em favor do cônjuge remanescente ou, na falta deste, companheira ou herdeiro legal que com ele residia, desde que respeitado o prazo estabelecido no presente parágrafo.

Parágrafo Décimo: Nos casos de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, o prazo de desocupação da moradia se dará 30 (trinta) dias depois de decorridos 60 (sessenta) dias do fato que ocasionou a suspensão ou interrupção do contrato, independentemente de interpelação ou comunicação judicial, fazendo jus ao valor correspondente a 01 (um) piso salarial profissional, no ato da entrega do imóvel, vazio de pessoas e objetos.

Parágrafo Décimo Primeiro: Para os empregados enquadrados na hipótese do parágrafo anterior e que trabalhem para o mesmo empregador por período igual ou superior a 5 (cinco) anos ininterruptos, a desocupação do imóvel funcional deverá ser efetivada no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias depois de decorridos 60 (sessenta) dias do fato que ocasionou a suspensão ou interrupção do contrato, independentemente de interpelação ou comunicação judicial, fazendo jus ao valor correspondente a 01 (um) piso salarial profissional, no ato da entrega do imóvel, vazio de pessoas e objetos.

Parágrafo Décimo Segundo: Nas rescisões de contrato de trabalho motivadas por iniciativa do empregado, demissão por justa causa ou término do contrato de experiência, a devolução do imóvel funcional deverá ser feita de imediato, não fazendo jus o empregado ao recebimento de qualquer prêmio.

Parágrafo Décimo Terceiro: A ocupação de dependência que não tenha destinação de moradia não gerará ao empregado qualquer indenização pela sua desocupação, seja ela no curso ou ao término do contrato de trabalho.

Parágrafo Décimo Quarto: Na hipótese de o empregado não mais desejar utilizar o imóvel funcional, deverá comunicar ao empregador, por escrito, não sendo devido, nesta hipótese, o pagamento de qualquer prêmio, sendo certo que o imóvel deverá ser desocupado no prazo máximo de 40 (quarenta) dias.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE**

Os empregadores ficam obrigados à concessão do vale transporte instituído pela Lei 7.418/85 concorrendo o empregado beneficiado com a parcela equivalente a, no máximo, 6% (seis por cento) do seu salário base, observada a proporcionalidade dos dias úteis trabalhados no mês.

Parágrafo Primeiro: Para fazer jus ao recebimento, o empregado informará ao empregador, por escrito, seu endereço residencial, bem como os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Parágrafo Segundo: Conforme previsto na legislação, o vale-transporte é utilizável em todas as formas de transporte coletivo público urbano ou, ainda, intermunicipal e interestadual com características semelhantes ao urbano, operado diretamente pelo poder público ou mediante delegação, em linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluindo-se os serviços seletivos e os especiais.

Parágrafo Terceiro: O valor a ser concedido é o equivalente aos meios de transportes, rotas e linhas mais econômicas, cabendo ao empregado comunicar, por escrito ao empregador, as alterações nas condições declaradas inicialmente.

Parágrafo Quarto: O empregador não está obrigado a custear o transporte do empregado, quando não realizado nos transportes coletivos públicos.

Parágrafo Quinto: Em caso de declarações falsas por parte do empregado, que venham a proporcionar o pagamento desse benefício em valores superiores àqueles necessários, fica o empregador autorizado a descontar do empregado os valores pagos a maior, independentemente das demais sanções legais.

Parágrafo Sexto: Ocorrendo ausência ao trabalho, seja ela justificada ou injustificada, os valores referentes aos vales-transportes desses dias serão compensados ou descontados no mês seguinte.

Parágrafo Sétimo: Quando da rescisão do contrato de trabalho, fica vedado ao empregador efetuar o desconto em dinheiro dos créditos relativos aos vales-transportes não utilizados pelo empregado, desde que lhe seja devolvido o cartão e, concomitantemente, seja possível o resgate/reembolso do valor nele creditado.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIO FUNERAL**

O empregador contratará junto a empresa especializada ou companhia seguradora de sua confiança Plano de Assistência que cubra as despesas com funeral dos seus empregados.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTE**

Os empregadores ficam obrigados a contratação de seguro de vida, individual ou em grupo, em apólice específica, junto a companhia de sua preferência, em favor de seus empregados, devendo cada um ser segurado em, no mínimo, 25 (vinte e cinco) vezes o valor do salário mínimo nacional para os casos de morte natural ou aposentadoria por invalidez, por doença ou acidente, e de 50 (cinquenta) vezes o referido valor, para os casos de morte acidental, sendo certo que tal seguro é totalmente mantido pelos empregadores, ressalvados os casos de restrições impostas pela SUSEP para contratação do seguro, hipótese em que fica o condomínio liberado de tal obrigação.

Parágrafo Primeiro: Fica o empregador desobrigado da contratação do referido seguro para os empregados que tiverem idade igual ou superior a 60 anos, em virtude de restrição imposta pelas companhias seguradoras, que não dispõem de cobertura para tal faixa etária, sendo certo que na hipótese de ocorrência de sinistros envolvendo empregados nesta faixa etária, não caberão quaisquer indenizações por parte do empregador.

Parágrafo Segundo: O empregado portador de invalidez permanente deverá, para requerer a respectiva indenização, protocolar junto à companhia seguradora declaração de Médico do Trabalho, atestando essa condição, conforme circular da SUSEP 302/2005.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL EM DECORRÊNCIA DE LICENÇA MÉDICA**

Os empregadores contratarão seguro junto a companhia de sua preferência, com cobertura para garantir ao empregado afastado por mais de 30 (trinta) dias em decorrência de doença ou acidente, complementação salarial no valor da diferença entre o auxílio-doença pago pelo órgão de seguridade e o valor da remuneração que perceberia se estivesse trabalhando, limitado a até 3 (três) meses de benefício, ou seja, 90 (noventa) dias consecutivos de afastamento, ressalvados os casos de restrições impostas pela SUSEP para contratação do seguro, hipótese em que fica o condomínio liberado de tal obrigação.

Parágrafo Primeiro: Para ter direito à complementação de que trata esta cláusula, o empregado fica obrigado a submeter-se a exame médico periódico, a critério do INSS/Seguradora, e às expensas destes.

Parágrafo Segundo: Retornando às suas atividades normais de trabalho, o mesmo empregado não poderá usufruir novamente do presente benefício em um prazo inferior a 12 (doze) meses, a contar da data do retorno do último afastamento.

Parágrafo Terceiro: Não havendo pagamento de auxílio-doença, em razão do empregado já ser aposentado não haverá complementação a ser paga.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE TRABALHO**

Os empregadores ficam obrigados ao fornecimento de cópia do contrato de trabalho escrito celebrado com seu empregado, salvo se as suas condições básicas constarem anotadas na carteira de trabalho.

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES**

As homologações das rescisões contratuais de trabalho poderão, preferencialmente, ser homologadas no Sindicato Profissional, facultando-se que tais sejam efetuadas nos postos da SRT.

Parágrafo Único: Nas homologações das rescisões de contrato de trabalho, encerrando o período de aviso, inclusive aquele previsto na cláusula 26ª, seja ele trabalhado ou indenizado, no mês da data base, as verbas rescisórias, devidamente corrigidas com o percentual deferido, serão pagas em Rescisão Complementar, não sendo devida a multa prevista no art. 9º da Lei 6.708/79 e art. 9º da Lei 7.238/84.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DO EMPREGADO APOSENTADO**

No caso de demissão, sem justa causa, de empregado aposentado que continua trabalhando para o mesmo empregador, a base de cálculo da multa rescisória será o saldo do 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).

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO EM DOBRO**

Quando da demissão imotivada de empregado com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, por iniciativa do empregador, fica assegurado o direito ao recebimento do aviso prévio equivalente a 60 (sessenta) dias, desde que referido empregado tenha mais de dois anos de serviços prestados ao mesmo empregador.

Parágrafo Primeiro: O empregado poderá cumprir em trabalho os trinta primeiros dias com a redução da carga horária em duas horas diárias ou faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 07 (sete) dias corridos (art. 488, da CLT).

Parágrafo Segundo: Os 30 (trinta) dias subseqüentes serão pagos a título de aviso prévio indenizado, com base na maior remuneração percebida.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS**

Defere-se ao empregado demitido sem justa causa, durante os doze meses que antecederem a data em que adquire o direito à aposentadoria voluntária plena, por tempo de serviço ou implemento de idade, o pagamento do valor correspondente ao recolhimento da **CONTRIBUIÇÃO** previdenciária devida pelo empregador dos meses faltantes, desde que trabalhe para o mesmo empregador há, no mínimo, 5 (cinco) anos, ininterruptos.

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

### **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GESTANTE**

As empregadas gestantes gozarão de garantia de emprego e salário até o prazo de 60 (sessenta) dias após o término do período preconizado no art. 10, II, letra "b", do ADCT-CF/88, salvo os casos de rescisão de contrato por justa causa comprovada ou por iniciativa da empregada.

Parágrafo Único: No período de sessenta dias de garantia no emprego advindo da presente norma coletiva, o empregador poderá dispensar a empregada, desde que efetue o pagamento na rescisão de contrato de trabalho, da indenização correspondente ao período de 60 dias previstos no caput, computando o mesmo para todos os efeitos legais;

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA-MÉDICA**

Garantia de emprego ao empregado que retornar de licença médico-previdenciária até 30 (trinta) dias após o término da referida licença, desde que tal tenha sido por prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias.

Parágrafo Primeiro: A estabilidade prevista no caput não se aplica às hipóteses de acidente do trabalho, que tem norma específica quanto à estabilidade do empregado.

Parágrafo Segundo: O período de estabilidade provisória poderá ser indenizado, no caso da ocorrência da dispensa imotivada do empregado, devendo ser computado no tempo de serviço para todos os efeitos legais;

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

### **DURAÇÃO E HORÁRIO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA DE SERVIÇO**

Empregado e empregador poderão acordar jornada de seis horas em turnos ininterruptos de revezamento, ou a escala unificada de 12x36.

Parágrafo Primeiro: O intervalo para repouso e alimentação, na escala unificada de 12 x 36 horas, deverá ser de 01 (uma) hora, na jornada diurna e de 02 (duas) na jornada noturna, o qual já está embutido nas 12 horas corridas da jornada de trabalho.

Parágrafo Segundo: Na hipótese de não concessão do intervalo para repouso e alimentação, na escala de 12x36 horas, fará jus o empregado ao recebimento do adicional de 60%, uma vez que a hora propriamente dita já se encontra remunerada.

Parágrafo Terceiro: Os pagamentos relativos ao intervalo para repouso e alimentação não concedidos devem ser feitos sob rubrica específica.

Parágrafo Quarto: A hora destinada ao repouso e alimentação, não concedida, não será computada para apuração de horas extraordinárias, eis que não se trata de hora extra propriamente dita.

Parágrafo Quinto: Considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos que porventura coincidam com a referida escala.

Parágrafo Sexto: Nas jornadas de 12 x 36 horas, as faltas injustificadas a serem descontadas corresponderão a 1/15 avos da remuneração do trabalhador.

Parágrafo Sétimo: No sistema de escala de 12 x 36 horas, cujo salário é mensal, não interferirá na remuneração do empregado o número de dias efetivamente trabalhados no mês (15 ou 16 dias), levando-se em consideração que estes têm 28, 29, 30 ou 31 dias.

Parágrafo Oitavo: Na elaboração da escala do regime de plantão deverá ser rigorosamente observado que, pelo menos, uma folga mensal coincidirá com um dia de domingo. No caso de empregada mulher, a folga deverá coincidir com, pelo menos, dois domingos no mês.

Parágrafo Nono: A escala de 12x36, quando iniciada no período noturno e encerrada no período diurno, não ensejará o pagamento do adicional noturno sobre as horas diurnas, por se tratar de jornada mista e não de prorrogação de jornada.

Parágrafo Décimo: A mudança da jornada de trabalho, da escala 12 x 36, para a de 44 horas semanais, ajustada de comum acordo entre empregado e empregador, não ensejará a obrigatoriedade de qualquer aumento salarial.

Parágrafo Décimo Primeiro: Instituída a jornada de seis horas em turnos ininterruptos, será concedido um intervalo de 15 minutos, conforme estabelece o § 1º do art. 71 da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA REDUZIDA**

Os empregadores que contratarem empregados para trabalhar em jornada inferior a 40 horas semanais deverão estabelecer essa condição especial em contrato escrito, fixando a jornada semanal e a remuneração do trabalhador em proporcionalidade as horas trabalhadas.

#### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Os intervalos para repouso e alimentação, não serão computados na duração de trabalho (§ 2º do art. 71 da CLT), à exceção da escala 12x36.

Parágrafo Primeiro: Se trabalhado, fará jus o empregado ao recebimento dessa hora, com o adicional de 60% sobre o valor da hora normal de trabalho (§ 4º do art. 71 da CLT).

Parágrafo Segundo: Os pagamentos relativos ao intervalo para repouso e alimentação não concedidos devem ser feitos sob rubrica específica.

Parágrafo Terceiro: A hora destinada ao repouso e alimentação, não concedida, não será computada para apuração de horas extraordinárias, eis que não se trata de hora extra propriamente dita.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO DO INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

É garantido aos empregados e empregadores celebrarem acordos para prorrogação do intervalo de repouso e alimentação, não podendo referido período exceder a quatro horas consecutivas, nos termos do art. 71, da CLT, considerando as peculiaridades da atividade profissional.

#### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE**

Abono de faltas ao serviço dos empregados estudantes, quando decorrentes de comparecimento a exames e provas escolares de estabelecimentos de ensino, inclusive profissionalizantes, desde que haja incompatibilidade horária e prévia comunicação ao empregador.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DIA DO EMPREGADO DE EDIFÍCIO**

Fica estipulado que o dia 29 de junho de cada exercício é considerado como feriado profissional da categoria, denominado "Dia do Empregado de Edifício" e, como tal, a remuneração desse dia será acrescida de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, se trabalhado.

#### **FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Fica assegurado aos empregados com menos de 01 (um) ano de serviço, que pedirem demissão, o direito ao recebimento de férias proporcionais.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES**

Os empregadores fornecerão gratuitamente aos seus empregados os uniformes de uso obrigatório, em número de dois por ano, bem como o Equipamento de Proteção Individual (E.P.I.) exigidos para a prestação dos serviços, sendo vedado qualquer desconto de salário por danos aos mesmos, desde que não haja culpa do empregado.

Parágrafo Primeiro: O E.P.I., quando fornecido pelo empregador, é de uso obrigatório pelo empregado, sendo considerada falta punível a sua não utilização.

Parágrafo Segundo: Os E.P.I's necessários são aqueles identificados no PCMSO e PPRA.

### **EXAMES MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - NORMAS REGULAMENTADORAS**

Conforme determinação legal, os condomínios estão obrigados a dar cumprimento as NR 7 - PCMSO e NR 9 – PPRA.

Parágrafo Primeiro: Conforme faculta a NR7, no item 7.3.1.1.2., os condomínios com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e com até 50 (cinquenta) empregados, estão desobrigados de indicar médico coordenador do PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

Parágrafo Segundo: Não obstante a liberalidade contida no parágrafo anterior, os condomínios, independentemente do número de empregados, deverão dar cumprimento as demais exigências da NR 7 – PCMSO.

### **RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

Os empregadores descontarão obrigatoriamente dos empregados beneficiados, quantia equivalente de 01 (um) dia da remuneração do mês de julho de 2010, já corrigida na forma da presente convenção coletiva, de uma só vez, em favor do SEEMRJ, a título de contribuição assistencial, para ampliação e remuneração dos serviços assistenciais oferecidos à categoria, na forma da deliberado pela categoria reunida em Assembléia Geral Extraordinária Específica, realizada aos 24/01/2010, na conformidade com o dispositivo contido na letra "e" do art. 513 da CLT, observando-se a Constituição Federal, art. 5º inciso XX e art. 8º inciso V, sob a responsabilidade do Sindicato Profissional, devendo as importâncias daí decorrentes serem recolhidas diretamente aos cofres do Sindicato dos Empregados em Edifícios Residenciais, Comerciais, Mistos, Condomínios e Similares do Município do Rio de Janeiro, ou onde este designar, com vencimento para o dia 30/10/2010.

Parágrafo Primeiro: Fica assegurado aos empregados não associados o direito de oposição ao referido desconto, o qual deverá ser apresentado individual e pessoalmente, com identificação e assinatura do opoente, bem como do nome e endereço do empregador, na sede do sindicato profissional, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados a partir da data do depósito da presente convenção na Superintendência Regional do Trabalho, nos termos da

Ordem de Serviço nº 1 de 24 de março de 2009, do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como respaldado na conclusão do PP/MPT da 1ª Reg. nº 0623/2009.

Parágrafo Segundo: O Sindicato Profissional assume total responsabilidade por qualquer consequência advinda da presente cláusula, bem como das situações pretéritas, respondendo judicialmente, no pólo passivo, como principal responsável, a qualquer oposição ao referido desconto, excluindo do feito a entidade patronal e seus representados.

Parágrafo Terceiro: Fica vedada qualquer prática de ato ou atitude pelo empregador que vise, ou culmine, impedir o trabalhador de exercer o direito de contribuir para o sindicato profissional.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

Em atenção ao disposto no Inciso IV, do artigo 8º da CF/88, fica ratificado o deliberado pelas AGEs Profissionais, realizadas aos 04/09/1990, 09/05/2004, 22/05/2005, 28/05/2006, 29/04/2007, 24/01/2008, 08/03/2009 e em 24/01/2010, por prazo indeterminado, atinente a obrigatoriedade do recolhimento da contribuição confederativa, a razão de 2% (dois por cento) do salário base mensal de cada empregado, associados ou não, para a manutenção do sistema confederativo da representação sindical vigente, valores estes à serem recolhidos diretamente aos cofres do SEEMRJ, ou onde este designar, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do correspondente desconto efetuado.

Parágrafo Primeiro: A partir de 01 de outubro de 2010, o referido desconto estará limitado ao valor máximo de R\$ 20,00 (vinte reais), mensalmente, por cada empregado, mesmo que seu salário base ultrapasse o valor de R\$ 1.000,00.

Parágrafo Segundo: Fica assegurado aos empregados não associados o direito de oposição ao referido desconto, a qual deverá ser apresentada na sede do sindicato profissional, pessoalmente pelo próprio opoente através de carta contendo sua identificação e assinatura, juntamente com a respectiva identificação do empregador (nome e endereço), no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados a partir da data do depósito da presente convenção na Superintendência Regional do Trabalho, nos termos da Ordem de Serviço nº 1 de 24 de março de 2009, do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como respaldado na conclusão do PP/MPT da 1ª Reg. nº 0623/2009.

Parágrafo Terceiro: O Sindicato Profissional assume total responsabilidade por qualquer consequência advinda da presente cláusula, bem como das situações pretéritas, respondendo judicialmente, no pólo passivo, como principal responsável, a qualquer oposição ao referido desconto, excluindo do feito a entidade patronal e seus representados.

Parágrafo Quarto: Fica vedada qualquer prática de ato ou atitude pelo empregador que vise, ou culmine, impedir o trabalhador de exercer o direito de contribuir para o sindicato profissional.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIVRE NEGOCIAÇÃO**

A qualquer tempo as respectivas entidades sindicais, bem como empregado e empregador, poderão livremente negociar aumento salarial ou melhoria das condições de trabalho.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Os conflitos individuais surgidos entre empregados e empregadores, advindos da relação de emprego deverão ser submetidos previamente à Comissão de Conciliação Prévia Intersindical, instituída entre os sindicatos convenentes, nos termos da Lei nº 9.958/2000.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE EMPREGO**

As entidades convenentes instituirão um banco de emprego, visando a colocação e a recolocação da mão de obra no respectivo mercado de trabalho, podendo as partes interessadas entrar em contato com o sindicato profissional, objetivando a recolocação profissional.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ALTERAÇÃO DA DATA-BASE**

A partir de 2011, a data-base da categoria passará para o mês de abril.

JOSE LEODEGARIO DA CRUZ FILHO

Presidente

SINDICATO DOS EMP. EM EDIF. RESID. COMERC. MISTOS CONDOMINIOS E SIMILARES  
DO M.R.J

PEDRO JOSE MARIA FERNANDES WAHMANN

Presidente

SINDICATO EMPRESAS C.V.L.A.IMO.COND.R.C.T.EST.R.J