

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014 – SECOVI-OESTE/SC

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si fazem o Sindicato Dos Trabalhadores Em Turismo E Hospitalidade E De Hotéis, Restaurantes, Bares E Similares De Chapecó E Região – Sintratuh, CNPJ 78.480.969/0001-02, representando os Empregados Em Edifícios E Condomínios, E Nas Empresas De Compra, Venda, Locação E Administração De Imóveis Residenciais E Comerciais De Chapecó E Região, Presidente Levi Pereira Santos, CPF Nº 400.491.169-91, e o SECOVI-OESTE/SC – O Sindicato Das Empresas De Compra, Venda, Locação, Intermediação, Arrendamento, Administração De Imóveis E Das Empresas De Participação E Investimentos De Imóveis Com Finalidade Própria E De Terceiros, Dos Administradores E Administradoras De Condomínios, Empresas De Administração De Loteamento, Loteadores, Administração De Shopping Center E Dos Condomínios Do Oeste De Santa Catarina, CNPJ 02.577.151/0001-32, representando a categoria econômica das empresas, neste ato representado por seu Presidente Sr Altir Paludo CPF 551.584.129-87, na forma que abaixo se estabelece, abrangendo toda a categoria profissional sob a Jurisdição dos convenentes:

1 – CORREÇÃO SALARIAL:

Os salários dos integrantes das categorias profissionais abrangidas serão reajustados pela aplicação do percentual em Janeiro de 2014 de 100% (cem por cento) do INPC IBGE aplicados sobre os salários de janeiro de 2013.

Parágrafo Primeiro – Serão admitidas as compensações de todos os reajustes, aumentos, antecipações e adiantamentos voluntariamente concedidos no período, com exceção daquelas decorrentes de promoção, término de contrato de experiência, transferências de cargos e equiparação salarial.

2 – PISO SALARIAL:

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais com vigência a partir de 01/01/2014:

EMPREGADOS EM EDIFÍCIOS E CONDOMÍNIOS:

ZELADORES: R\$ 1.007.00.

DEMAIS EMPREGADOS R\$ 957.00

EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS:

CORRETORES DE IMOVEIS R\$ 1.007.00

DEMAIS EMPREGADOS R\$ 957.00

Parágrafo Único: Nos contratos em que a carga horária seja estipulada por período inferior a 44(quarenta e quatro horas) semanais aqui acordados poderá ser pago de forma proporcional, sendo que, neste caso, o trabalho excedente ao período contratado deverá ser pago com o acréscimo estipulado aos horários extraordinários.

3 – VALE ALIMENTAÇÃO

É de faculdade do empregador em instituir vale alimentação, devendo ser descontado da folha de pagamento 10% (dez por cento) sobre este valor, conforme legislação vigente.

4 – SALÁRIO HABITAÇÃO:

Fica assegurada ao empregado residente em dependências do condomínio a percepção de salário habitação correspondente a 15% (quinze por cento) do salário base.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados que estejam recebendo salário habitação, deverá este constar destacadamente em folha de pagamento, tanto na coluna de crédito quanto na coluna de Débito, ficando certo que, tanto o salário nominal quanto o salário utilidade servirão de base para os descontos e recolhimentos dos encargos sociais, inclusive quando do pagamento do 13º salário e no caso de rescisão contratual sobre aviso prévio quando indenizado.

Parágrafo Segundo: A desocupação da dependência do empregador em que reside o empregado, no caso de rescisão contratual, deverá se dar até o décimo dia útil após o recebimento das verbas rescisórias.

Parágrafo Terceiro: O empregado que deixar de cumprir o prazo da desocupação da dependência do empregador em que residir, será multado com a importância equivalente a 1/30 (um trinta avos) do salário que vinha percebendo do empregador, por dia que permanecer no imóvel. O valor acima quando cobrado reverterá para o empregador prejudicado.

5 – MORA SALARIAL:

Em caso de mora no cumprimento de obrigação salarial o empregador pagará ao empregado a multa equivalente a 0,10% (zero virgula dez por cento) ao dia de atraso sobre o referido valor, até o limite de 5% (cinco por cento), independente da correção monetária devida na forma da lei.

6 – QUEBRA DE CAIXA:

Os empregadores remunerarão os empregados que exerçam a função de caixa ou assemelhada, com um prêmio mensal de 10% (dez por cento) sobre o salário normativo da categoria a título de quebra de caixa, ficando o empregado responsável pelas diferenças que ocorrerem.

Parágrafo único – Para fins de imputação de responsabilidade do empregado, a conferência de caixa deverá ser realizada na sua presença.

7 – LANCHE GRATUITO:

O empregador fornecerá lanche ao empregado quando do trabalho extraordinário por período de 02 (duas) ou mais horas diário, devendo fazê-lo de forma gratuita e em local higienicamente adequado.

Parágrafo Único: Os intervalos para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho, não devendo ultrapassar 15 (quinze) minutos.

8 - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO:

Para as empresas que tiverem mais de 05 (cinco) empregados será obrigatório o controle de horário de trabalho através da utilização de livro ou cartão ponto.

9 – ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR:

Será abonada a falta do empregado no caso de consulta médica, pelo período desta, ou nas primeiras 24 (vinte e quatro) horas, no caso de acompanhamento na internação hospitalar de dependente com idade inferior a 14 (quatorze) anos ou inválido, sendo que em ambos os casos deverão ser comprovados através de atestado médico.

Quando mais de um empregado da mesma empresa for responsável legal pelo dependente, somente a um deles se estenderá o benefício.

10 – ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE OU VESTIBULANDO:

Será abonada a falta do empregado estudante nos horários de exames regulares ou vestibulares, quando coincidentes com o horário de trabalho, e desde que realizados em estabelecimentos oficiais de ensino ou legalmente autorizados, condicionada ao aviso prévio de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior, da participação.

11 – ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA:

Será garantido o emprego ao funcionário que contar com 05 (cinco) ou mais anos de serviços ininterruptos na mesma empresa, no período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aquisição do direito à aposentadoria, ressalvada a dispensa por motivo disciplinar, previsto no art. 482 da CLT, pedido de demissão, acerto entre as partes, encerramento das atividades da empresa ou paralisação do setor da atividade do empregado. Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia.

Parágrafo Único: O funcionário que adquirir esta estabilidade terá o prazo de 30 (trinta) dias contados a partir do momento que for questionado, para apresentar a empresa, documento comprobatório à estabilidade, para que possa ter a garantia do empregado.

12 – AVISO PRÉVIO:

O empregado com idade superior a 50 (cinquenta) anos, que contar com mais de 03 (três) anos de serviços ininterruptos na mesma empresa, terá direito ao aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo primeiro – Tratando-se de aviso prévio trabalhado concedido a vigias noturnos, fica estabelecido que a redução de horário prevista no artigo 488, parágrafo único da CLT, obrigatoriamente deve ser através de 07 (sete) dias corridos ao final do aviso.

13 – DISPENSA POR JUSTA CAUSA:

No caso de dispensa por justa causa, o empregador comunicará por escrito ao empregado o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar a falta em juízo.

14 - DISPENSA DO AVISO PREVIO:

Ao empregado que for demitido e estiver no cumprimento do mesmo, ou pedir demissão e obtiver novo emprego, haverá redução do aviso prévio para 15 (quinze) dias, sendo que os dias restantes não serão remunerados pela empresa e a data da rescisão será aquela em que ocorrer o efetivo desligamento do empregado.

15 - DISPENSA EM FERIADOS:

As empresas e condomínios farão escala de folga nos dias de natal e final de ano para que seus empregados possam ter ao menos 1 (um) destes dias junto de seus familiares.

Parágrafo Primeiro: Da mesma forma o dia da terça-feira de carnaval, será considerado feriado para a categoria.

16 – ASSISTÊNCIA SINDICAL:

As rescisões de contrato de trabalho, excluídas aquelas decorrentes de contrato de experiência, portanto desde o final do período de experiência, serão homologadas perante a entidade sindical, sob pena de aplicação de multa individual equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo vigente, cujo valor será revertido para a entidade profissional.

17 – DISCRIMINAÇÃO DE PAGAMENTO:

O empregador fornecerá obrigatoriamente a seus empregados comprovante mensal de pagamento, contendo, além da identificação da empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados.

18 – BANCO DE HORAS:

Facultado as empresas abrangidas por este instrumento normativo a adoção do Banco de Horas, nas seguintes condições:

Parágrafo Primeiro: As eventuais horas laboradas além da jornada normal prevista por lei, para a concessão de folga compensatória dentro do período não superior a 90 (noventa) dias.

Parágrafo Segundo: A empresa poderá ser credora de horas, se na ausência de crédito por parte do empregado, esse solicitar dispensa remunerada, ou se a critério da empresa, por qualquer motivo vir a dispensar o empregado do serviço com remuneração.

Parágrafo Terceiro: O demonstrativo das horas armazenadas no banco será feita em relatório ou outro documento que possibilite a visualização do crédito e ou débito de horas.

Parágrafo Quarto: A critério das partes, o saldo de horas, se favorável ao empregado, poderá se reverter em pecúnia, se favorável á empresa em caso de demissão, poderão ser descontadas nos critérios trabalhista do mesmo.

Parágrafo Quinto: O banco de horas deverá ter o acordo individual com a participação do Sindicato da Categoria, devendo a empresa notificar o Sindicato da Categoria com prazo mínimo de 03 (três) dias antes, para sua participação, devendo indicar local, data e hora.

19 - MENSALIDADE SINDICAL:

As empresas comprometem-se, quando da contratação do empregado, apresentar ao mesmo, proposta da associação ao sindicato profissional, assim como, a autorização para o devido desconto da mensalidade.

20 – LIBERAÇÃO DIRIGENTE SINDICAL:

Por solicitação prévia e escrita, com dez dias de antecedência do presidente da entidade, as empresas liberarão um membro da diretoria do sindicato profissional por empresa, sem prejuízo do salário, até dez (10) dias por ano, sendo no Máximo três (3) dias por mês, para participar de cursos, reuniões, assembléias ou encontros de trabalhadores, especificas do ramo de entidade desta Convenção.

21 – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:

As partes reconhecem a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia – CONCILIA, localizada sito a Avenida Getulio Vargas, n.º 1748 N, sala 08/B, condomínio CESEC, centro, na cidade de Chapecó, estado de Santa Catarina, instituída através de Convenção Coletiva de Trabalho firmada em 23/05/2000 entre o Sindicato dos Empregados no Comércio de Chapecó e o Sindicato do Comércio Varejista de Chapecó, de acordo com o previsto no artigo 625c, da CLT, com a redação dada pela Lei n.º 9.958, de 12 de janeiro de 2000, como competente conciliar os conflitos decorrentes do presente instrumento e os conflitos individuais da categoria.

Parágrafo Primeiro: Todas as demandas de natureza trabalhista, no âmbito da representação dos convenientes serão submetidas previamente à Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, conforme determina o art. 625 D da CLT.

Parágrafo Segundo: As partes reconhecem integralmente os termos da Convenção Coletiva de Trabalho referida no caput da presente cláusula, bem como o Regimento Interno que regulamenta o funcionamento da referida comissão.

Parágrafo Terceiro: Não havendo solução do conflito, a competência passará ao Ministério do Trabalho ou a Justiça do Trabalho, conforme o caso.

Parágrafo Quarto: As partes deixam acertadas que as rescisões de contrato terão que obrigatoriamente passar pelo sindicato da categoria dos empregados, não havendo acerto o sindicato laboral fará observação no verso da rescisão para depois as empresas serem encaminhadas para concilia, não havendo a observação no verso qualquer rescisão de contrato será considerada nula para efeitos legais.

22 - ESTATUTO NORMATIVO DOS EMPREGADOS EM CONDOMINIOS:

Para efeito de especificações das obrigações e direitos, os empregados de edifícios dividem-se em diversas funções: zeladores, porteiros, ascensoristas, manobristas, faxineiros, vigias e garagista.

ZELADOR – É o empregado que tem contato direto com a administração do prédio, com o síndico ou seus representantes legais auxiliando nos recebimentos e pagamentos a serem efetuados dos mesmos e acatar e cumprir as determinações destes. Quando o condomínio possuir apenas um funcionário o mesmo deverá realizar também os serviços de limpeza e conservação das áreas comuns.

A – Transmitir as ordens emanadas dos seus superiores hierárquicos e fiscalizar seu cumprimento;

B – Auxiliar com cuidado e critério a escolha dos empregados que serão admitidos para as diversas funções;

C – Comunicar a administração do prédio qualquer irregularidade ocorrida no edifício;

D – Ser dedicado ao edifício como se fosse sua propriedade;

E – Orientar seus auxiliares quanto á aparência pessoal e conduta dos mesmos;

F – Dar cumprimento as normas estabelecidas no regimento interno, fazendo com que os ocupantes do edifício as obedeçam;

G – Acompanhar e fiscalizar os serviços de reparos e manutenção das partes comuns do prédio;

H – Acompanhar as mudanças que chegarem ou saírem do prédio de modo a preservar as instalações do mesmo;

I – Manter sob sua guarda as fichas de relação de ocupantes do edifício não permitindo sob qualquer pretexto a retirada das mesmas, salvo atendendo requisições dos órgãos públicos competentes para tal;

J – Comunicar ao setor competente qualquer irregularidade que ocorra próximo ao edifício e que possa eventualmente ocasionar prejuízos ou danos ao imóvel ou moradores;

K – Acatar fiscais das repartições públicas com o devido respeito, encaminhando-os a administração do edifício;

PORTEIRO – É o empregado que executa os serviços de portaria tais como: receber as correspondências dos moradores do edifício, transmitir e cumprir as ordens recebidas do zelador e/ou superiores hierárquicos, fiscalizar a entrada e saída das pessoas do edifício, receber e dar conhecimento ao zelador de todas as reclamações e ocorrências que se verifiquem no edifício e manter a recepção em ordem.

ASCENSORISTA – É o empregado que conduz o elevador, zela pelo seu bom funcionamento, transmite ao zelador qualquer defeito quando a parte mecânica bem como qualquer irregularidade que possa alterar a segurança e o bom funcionamento do mesmo. O

horário de trabalho do ascensorista é fixado em 06:00 horas, de acordo com o disposto na lei 3.270/57.

MANOBRISTA – É o empregado que executa os serviços de manobra dos carros nas dependências da garagem.

GARAGISTA – É o empregado que controla a entrada e saída dos carros da garagem, faz cadastramento de todos os carros com seus respectivos boxes, sendo responsável pela ordem da garagem.

VIGIA – É o empregado que faz o serviço de vigilância do edifício.

FAXINEIRO – É o empregado que executa os serviços de limpeza e conservação da parte comum do edifício

23 - MULTA PELO NÃO CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO:

As empresas e condomínios pagarão a título de multa 20% (vinte por cento) da folha de pagamento dos funcionários, sendo esta paga da seguinte forma: 10% (dez por cento) rateado entre os funcionários da empresa e 10% (dez por cento) paga a entidade sindical e recolhida na caixa Econômica Federal, em guia fornecida pelo Sindicato, pelo não cumprimento de qualquer das cláusulas negociada na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

24 – PEDIDOS:

Qualquer pedido de desligamento da entidade de representação, ou pedido para não haver a rescisão de contrato de trabalho na entidade representativa da categoria, será nula para os efeitos legais.

25 – VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência no período compreendido de 01/01/2014 à 31/12/2014.

Chapecó (SC) 01 de janeiro de 2014.

LEVI PEREIRA SANTOS

CPF Nº 400.491.169-91

PRESIDENTE

Sindicato Dos Trabalhadores Em Turismo E Hospitalidade E De Hotéis, Restaurantes Bares E Similares De Chapecó E Região.

Altir Paludo

Secovi-Oeste/SC – O Sindicato Das Empresas De Compra, Venda, Locação, Intermediação, Arrendamento, Administração De Imóveis E Das Empresas De Participação E Investimentos De Imóveis Com Finalidade Própria E De Terceiros, Dos Administradores E Administradoras De Condomínios, Empresas De Administração De Loteamento, Loteadores, Administração De Shopping Center E Dos Condomínios Do Oeste De Santa Catarina.