

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002365/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/07/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR025352/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.105750/2023-24  
DATA DO PROTOCOLO: 06/07/2023

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

SIND EMP EMPRESAS COMPRA VENDA LOC ADMN DE IMOVEIS RGS, CNPJ n. 93.074.185/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CICERO PEREIRA DA SILVA;

E

SECOVI ZONA SUL, CNPJ n. 00.276.158/0001-99, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO ANTONIO JARDIM COGOY;

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 abril de 2023 a 31 de março de 2024 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS NAS EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS COMERCIAIS E RESIDENCIAIS**, com abrangência territorial em **Arroio Grande/RS, Bagé/RS, Canguçu/RS, Capão do Leão/RS, Cerrito/RS, Chuí/RS, Cristal/RS, Herval/RS, Jaguarão/RS, Morro Redondo/RS, Pedro Osório/RS, Pelotas/RS, Pinheiro Machado/RS, Piratini/RS, Rio Grande/RS, Santa Vitória do Palmar/RS, São José do Norte/RS, São Lourenço do Sul/RS e Turuçu/RS.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS MÍNIMOS PROFISSIONAIS

Ficam instituídos, **a contar de 01/04/2023**, os seguintes salários mínimos profissionais:

- Office boy, servente e faxineira: R\$1.493,00
- Demais empregados: R\$1.631,00

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Aos integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato Suscitante admitidos até 01/04/2022 é assegurado, em 01/04/2023, um reajuste salarial equivalente a variação acumulada do INPC do período revisando (01/04/2022 a 31/03/2023), ou seja **4,36% (quatro inteiros e trinta e seis centésimos por cento)**. O percentual de reajuste deverá incidir sobre o salário resultante da aplicação do disposto na clausula de reajuste da norma coletiva anterior

**Parágrafo primeiro:** Aos empregados admitidos entre os meses de abril/2022 e março/2023 será assegurado, em 01/04/2023, um reajuste equivalente a variação do INPC do mês de admissão até 31/03/2023. O reajuste, neste caso, terá como base de cálculo o salário admissional ou o salário do mês da efetivação (se houve ajuste de contrato de experiência). Para facilitar a aplicação do ajustado definem as partes a seguinte tabela de reajuste mínimo:

#### TABELA DE REAJUSTE PROPORCIONAL

ABRIL/2022	4,36%
MAIO/2022	3,29%
JUNHO/2022	2,82%
JULHO/2022	2,19%
AGOSTO/2022	2,19%
SETEMBRO/2022	2,19%
OUTUBRO/2022	2,19%
NOVEMBRO/2022	2,19%
DEZEMBRO/2022	2,19%
JANEIRO/2023	1,88%
FEVEREIRO/2023	1,41%
MARÇO/2023	0,64%

**Parágrafo segundo:** Os reajustes eventualmente concedidos no período revisando (01/04/2022 a 31/03/2023), exceto aqueles provenientes da aplicação da norma coletiva anterior, de término de aprendizagem, de implemento de idade, de promoção, de transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, de equiparação salarial determinado por sentença transitada em julgado, poderão ser compensados.

#### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA QUINTA - COPIA DOS RECIBOS MENSAIS

O pagamento do salário será efetuado através de recibo assinado pelo empregado, em conformidade com o estabelecido na legislação vigente, fixando-se, ainda, que cópia será fornecida ao empregado quando do

pagamento do mesmo. A assinatura não será exigida nos casos de depósito bancário ou crédito em conta corrente.

## **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS - PRAZOS**

Eventuais diferenças resultantes da aplicação desta convenção, a incidir a partir de 01/04/2023, deverão ser pagas com a **folha de pagamento do mês de JUNHO/2023**.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS SALARIAIS**

Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado efetuados pelo empregador a título de fundações, cooperativas, previdência privada, transporte, seguro de vida em grupo, farmácia, convênios com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, hospitais, casa de saúde e laboratórios; convênio com lojas; convênio para fornecimento de alimentação, seja através de supermercado ou por intermediação de SESC ou SESI e cesta básica.

**Parágrafo único:** Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

## **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO MENSALIDADES**

As empresas deverão, quando do pagamento mensal dos salários, descontar as contribuições associativas devidas ao Sindicato Profissional acordante, desde que autorizadas pelos empregados

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

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS - ADICIONAIS**

As horas extraordinárias serão calculadas e pagas com base nos seguintes percentuais: 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e 70% (setenta por cento) para as demais.

## Adicional de Tempo de Serviço

### CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL TEMPO DE SERVIÇO

O empregado que completar 3 (três) anos de trabalho efetivo para o mesmo empregador perceberá, mensalmente, sobre o total da remuneração o percentual de 2% (dois por cento), a título de adicional por tempo de serviço.

**Parágrafo primeiro:** Fica garantido, a partir do quarto ano de serviço consecutivo ao mesmo empregador, a cada ano de serviço, o acréscimo de 1,00% (um por cento) sobre o adicional estabelecido no “caput” desta cláusula.

**Parágrafo segundo:** Nenhum empregado poderá perceber, mensalmente, a título de adicional por tempo de serviço valor superior a R\$1.631,00 (um mil, seiscentos e trinta e um reais).

**Parágrafo terceiro:** Poderão ser compensados os adicionais por tempo de serviço já pagos pelo empregador.

## Outros Adicionais

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE FUNÇÃO DE CAIXA

Os empregados que exerçam exclusivamente a função de caixa perceberão verba indenizatória no valor de 15% (quinze por cento) do salário mínimo profissional aqui estabelecido, a título de quebra de caixa, ficando ajustado que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado para qualquer efeito legal.

## Auxílio Creche

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO CRECHE

As empresas pagarão indistintamente, aos seus empregados que tenham filhos menores de seis (6) anos e para cada um deles um auxílio mensal no valor de 10% (dez por cento) do salário normativo de cada função, independentemente da apresentação de qualquer comprovante de pagamento.

**Parágrafo primeiro:** Caso o pai e a mãe trabalharem na mesma empresa este valor não será acumulativo, recebendo apenas a mãe o auxílio correspondente.

**Parágrafo segundo:** Relativamente ao auxílio creche do período do salário-maternidade pede-se atenção ao disposto na **alínea V** da clausula que trata do seguro de vida (13ª.).

## Seguro de Vida

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

As empresas deverão manter apólice de seguro de vida em grupo no valor de R\$16.000,00 (dezesesseis mil reais), por empregado, em caso de morte, qualquer que seja a causa, e de acidente que gere invalidez permanente.

**Parágrafo único:** As empresas poderão optar em contratar a apólice de seguro nos termos fixados no "caput" da presente cláusula ou contratar seguro de vida em grupo, assistência funerária e social de acordo com as condições estipuladas nas alíneas abaixo:

**A** - As empresas que optarem pelo seguro de vida em grupo, assistência funerária e social deverão enviar ao SEMIRGS as seguintes informações sobre todos os trabalhadores: NOME, CPF, Data de Nascimento, Nome da mãe, Função e Data de Admissão e formulário de indicação de cada trabalhador com assinatura com firma reconhecida por autenticidade, anexando cópia do termo de consentimento do empregado para tratamento dos dados pessoais, nos termos dos artigos 7º e 11 da Lei nº 13.709/2018.

**B** - O seguro de vida em grupo, assistência funerária e social serão prestados pelo sindicato profissional – SEMIRGS, mediante a contratação da empresa Sancor Seguros Do Brasil S. A.

**C** - É de inteira responsabilidade da SANCOR SEGUROS | SANCOR SEGUROS DO BRASIL S. A., CNPJ nº 17.643.407/0001-30, com sede na Av. Duque de Caxias, nº 882, - Edifício New Tower Plaza – Bloco II – Térreo, 4º e 5º andares – Maringá/PR – CEP 87.013-180 E ESCRITÓRIO COMERCIAL NA Av. Dr. Nilo Peçanha, nº 2424 – Loja 01 – Boa Vista – Porto Alegre/RS – CEP 91330-002, o pagamento das indenizações dos valores do Seguro de Vida em Grupo aos segurados e/ou beneficiários, quando de sinistro.

O referido seguro tem as seguintes importâncias seguradas:

<b>COBERTURAS</b>	<b>TITULAR</b>
MORTE	25.510,20
MORTE ACIDENTAL	51.020,40
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL OU TOTAL	25.510,20
ASSISTÊNCIA/AUXÍLIO FUNERAL	4.500,00
AUXÍLIO NATALIDADE	530,00
AUXÍLIO INVENTÁRIO	500,00
AUXÍLIO EXUMAÇÃO	600,00
INDENIZAÇÃO ESPECIAL FILHOS PÓSTUMOS	5000,00
INDENIZAÇÃO RESCISÓRIA PARA EMPREGADOR POR ÓBITO (HOMOLOGAÇÃO) ATÉ O VALOR CITADO	2.400,00

**D** - O empregador se compromete a arcar com o custo de R\$ 9,95 (Nove reais e noventa e cinco centavos) mensais para cada um dos seus trabalhadores.

**E** - O SEMIRGS se responsabiliza pelo cumprimento e repasse dos valores pagos pelas empresas a seguradora, que será fiel cumpridora do seguro dos trabalhadores a partir do primeiro dia de cada mês,

para tanto, a empresa deverá proceder ao pagamento, dos R\$ 9,95 (Nove reais e noventa e cinco centavos) por cada trabalhador, até o dia 10(dez) do mês subsequente, através de boleto bancário disponível para a instituição no site do Semirgs: [www.semirgs.com.br](http://www.semirgs.com.br), caso não esteja disponível do site do SEMIRGS até 5 (cinco) dias antes do vencimento solicite-o através do telefone: (51) 3029-2447 ou e-mail: [convenios@semirgs.com.br](mailto:convenios@semirgs.com.br). Com o devido pagamento fica garantido as coberturas e serviços do mês em curso. A instituição necessita atualizar a lista de inclusão e exclusão dos trabalhadores até o dia 20 (vinte) de cada mês.

**F** - Caso a empresa esteja inadimplente com no mínimo dois boletos, com isso terão seus trabalhadores excluídos da apólice, o que implica no bloqueio das coberturas e serviços prestados, bem como gerará multa de 2% (dois por cento) e juros de mora de 1% (um por cento) por cada empregado, ao mês. As informações dos trabalhadores admitidos e ou demitidos devem ser informadas até dia 20(vinte) de cada mês, para emissão e ou baixa do Certificado Individual do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais, e ainda, caso não seja feito o devido pagamento no valor do prêmio, ou seja, R\$ 9,95 (Nove reais e noventa e cinco centavos) por trabalhador. Lembre-se que, essas informações precisam ser atualizadas junto à seguradora para não prejudicar a indenização em caso de sinistro.

**G** - Os trabalhadores admitidos ou demitidos a partir do dia 21(vinte e um) deverão ser informados ao SEMIRGS no próximo mês para sua respectiva inclusão ou exclusão, sem prejuízo ao empregador.

**H** - A Seguradora determina que os trabalhadores aposentados por invalidez e ou afastados por doença não podem ser incluídos no seguro; caso os afastados por doença já estejam segurados os mesmos não poderão ser excluídos da lista mensal. Os trabalhadores que têm idade superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias não podem ser incluídos no seguro por força das condições contratadas, no entanto, os que já estiverem no seguro permanecerão segurados, independente da idade. As empresas que não conseguirem contratar o seguro acima referido e obtiverem junto às entidades acordantes declaração nesse sentido, ficarão dispensadas do cumprimento da presente cláusula.

**I** - Os benefícios desta cláusula, em nenhuma hipótese devem ser inferiores às garantias estipuladas na alínea "c".

**J** - Para ter direito a Assistência Funeral, o familiar deverá acionar esse serviço ofertado, pela central 0800 705 5050. Solicite apresentando o nome e o CPF do titular e para sua segurança, anote o número de protocolo de atendimento. Caso a opção seja reembolso das despesas, o valor comprovado será descontado da cobertura de Morte. O valor reembolsado será de até R\$ 4.500,00(Quatro mil e quinhentos reais).

**K** - A seguradora determina que os trabalhadores não poderão ser inclusos duas vezes na mesma apólice, ou seja, duas vezes no mesmo seguro de vida em grupo, caso o trabalhador trabalhe em duas empresas. Nesse caso, entrar em contato com o SEMIRGS, para esclarecer a situação e tomar-se as devidas providências.

**L** - É necessário que a empresa e a seguradora, através da sua área própria, tenham em seus arquivos o "formulário de indicação de beneficiários assinado com firma reconhecida por autenticidade" no qual o segurado poderá indicar qualquer pessoa. Esse formulário poderá ser obtido via site ou e-mail: [convenios@semirgs.com.br](mailto:convenios@semirgs.com.br) ou telefone: (51) 3029-2447. Na falta desse formulário, o pagamento de indenização será conforme Código Civil Brasileiro, Arts. 792 e 793.

**M** - O presente Seguro de Vida aplica-se a todos trabalhadores em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; Contrato de Trabalho Temporário e etc.

**N** - Fica a empresa isenta de responsabilidades de sinistros negados pela seguradora, provenientes de acidentes ocorridos com trabalhador(es) em data anterior ou posterior ao início de vigência da apólice.

**O** - As gestantes(trabalhadoras) receberão do SVG o valor total de R\$ 530,00 (quinhentos e trinta reais) como auxílio natalidade, sem custo para trabalhadora ou para empregadora. Para recebimento deste auxílio

a trabalhadora deverá apresentar a certidão de nascimento autenticada e demais documentos preenchidos, disponíveis no site ([www.semirgs.com.br](http://www.semirgs.com.br)), o mesmo será pago em até 30 dias úteis após o recebimento da documentação. O pagamento deste auxílio poderá se dar por meio de cartão presente/cesta natalidade ou em espécie.

**P** - As empresas receberão um auxílio na homologação do empregado que vir à óbito no valor de até R\$ 2.400,00 (dois mil e quatrocentos reais). Esse valor será pago mediante a apresentação da rescisão homologada pelo sindicato e demais documentos preenchidos junto ao SEMIRGS, no qual a seguradora terá até 30 (trinta) dias úteis para o pagamento.

**Q** - Caso a empresa fique inadimplente, conforme ajustado no alínea "F", e tenha algum empregado segurado com idade igual ou superior a 71 anos e/ou que esteja afastado, o mesmo não poderá ser reincluído no seguro de vida, mesmo que a empresa regularize suas pendências.

**R** - O empregado que receber o pagamento por Invalidez Permanente Total, não fará jus a cobertura por Morte e Morte Acidental, após o recebimento dessa indenização será opcional a permanência no seguro de vida, para receber somente o auxílio funeral.

**S** - Em caso de óbito do titular, a pessoa responsável pelo processo de inventário, na qualidade de inventariante, fará jus ao recebimento de auxílio nas despesas de emolumentos do respectivo inventário do empregado (titular), a título de ressarcimento das despesas adimplidas, no valor de até R\$ 500,00 (quinhentos reais). Esse valor será pago mediante a apresentação das notas fiscais dos emolumentos quitada junto aos cartórios privados e estatais. O valor será pago em até 30(trinta) dias úteis após a entrega dos respectivos documentos pedidos pela seguradora junto ao Sindicato.

**T** - Indenização especial de filhos póstumos: - Em caso de morte do titular, natural ou acidental, durante a gestação de um filho, será concedida indenização ao filho póstumo. Quando o titular for do sexo masculino, a indenização será devida desde que o nascimento do nascituro ocorra até 300 dias corridos a partir da data do óbito do titular.

**U** - Exumação: Em caso de morte do segurado, e necessidade de exumação, o beneficiário será reembolsado até o valor definido acima;

**V** - As empresas que optarem pelo seguro em grupo, assistência funerária e social estão isentas de cumprir com o disposto na cláusula décima segunda (auxílio creche) no período do afastamento da empregada para gozo do salário maternidade e a contratação do seguro de vida estabelecido no caput desta cláusula.

**W** - A administração do seguro opcional é de inteira responsabilidade do SEMIRGS

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIENCIA/READMISSÃO**

Fica vedada a contratação, a título de experiência, de empregado que já tenha trabalhado na função para a qual está sendo admitido na empresa recontratante.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RESCISÃO/PRAZO PARA PAGAMENTO**

Quando da rescisão do contrato de trabalho, as empresas ficam obrigadas a procederem com o pagamento dos direitos rescisórios e às anotações que se fizerem necessárias na CTPS do empregado no prazo de até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato.

**Parágrafo primeiro:** Fica estabelecido que unicamente para efeitos da regra ajustada no *caput* da presente cláusula, que o termo "término do contrato", referido no parágrafo sexto do Art. 477 da CLT, acontece no último dia trabalhado pelo empregado.

**Parágrafo segundo:** Fica estabelecido que independente da forma adotada para a rescisão do contrato, ou seja, aviso prévio indenizado, trabalhado ou dispensado do cumprimento, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é de 10 (dez) dias, contados do último dia trabalhado.

**Parágrafo terceiro:** A inobservância dos prazos acima sujeitará o infrator ao pagamento da multa prevista no parágrafo oitavo do artigo 477 da CLT.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO DE CONTRATO - MOTIVO DA JUSTA CAUSA**

No caso de despedida motivada, a empregadora deverá fornecer ao empregado documento que especifique a falta ou o motivo que originou a aplicação da penalidade, sob pena de se ter a demissão como injustificada.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO / REDUÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO**

O empregado, durante o aviso prévio, poderá escolher a redução de duas horas, no início ou fim da jornada de trabalho, caso não seja dispensado do cumprimento do mesmo. Escolhido o horário não poderá haver alteração sem concordância entre empregado e empregador.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Os empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade, ou mais, com 5 (cinco) ou mais anos consecutivos na mesma empresa, ao serem demitidos terão direito a 45 (quarenta e cinco) dias de aviso prévio, desde que preencham ambos os requisitos.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO/DISPENSA**



O empregado que, no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, provar a obtenção de novo emprego terá direito a se desligar de imediato recebendo os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das demais parcelas rescisórias

## **Contrato a Tempo Parcial**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - REGIME PARCIAL DE HORÁRIO**

As empresas poderão adotar Regime Parcial de Horário, para empregados novos, desde que respeitadas as regras insertas no Art. 58-A da CLT.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO - DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO**

O Sindicato Profissional poderá prestar serviço de conferência e de homologação dos Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho dos empregados que forem demitidos. O serviço será prestado sem custo para as empresas e empregados que comprovarem a sua condição de contribuinte ao sindicato profissional. Em sendo apresentados os documentos abaixo relacionados e pagas eventuais diferenças que forem apuradas, se houver concordância do empregado, o sindicato profissional poderá homologar o termo de quitação que se refere o Art. 507-B da CLT.

Documentos a serem apresentados:

1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho;
2. Contrato Social da empresa ou carta de preposto quando a ex-empregadora não for representada por sócio gerente. O empregado poderá dispensar a apresentação da carta de preposto;
3. Aviso prévio/pedido de demissão;
4. Atestado médico demissional acompanhado, quando for o caso, do Perfil Profissiográfico Profissional;
5. Carteira de Trabalho atualizada;
6. Livro ou ficha de registro de empregados devidamente atualizado;
7. Recibos de pagamentos de salários, do décimo terceiro, das férias acrescidas do terço dos últimos cinco anos, podendo ser substituída pela ficha financeira do empregado;
8. Comprovante de depósito do valor líquido do TRCT e das diferenças que, porventura, tiverem sido apuradas;
9. Cartões ponto ou controles de jornada;
10. Demonstrativo de apuração das comissões, quando houver pagamento da parcela;
11. Extrato integral e atualizado da conta vinculada do FGTS e, se for o caso, comprovante de depósito da multa rescisória;
12. Comprovante de recolhimento das contribuições devidas pelo empregado assistido ao sindicato profissional e pelo empregador ao sindicato econômico.

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

### Estabilidade Geral

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PÓS AUXÍLIO DOENÇA

O empregado que retorne de benefício previdenciário em razão de auxílio doença terá assegurado o direito a estabilidade no emprego pelo período de noventa (90) dias desde que apto a desempenhar a mesma atividade anterior.

### Estabilidade Mãe

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE GESTANTE

Fica assegurada à empregada gestante que retorne de seu período de licença, estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, contados a partir do dia especificado para seu retorno ao trabalho.

### Estabilidade Aposentadoria

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA

Fica assegurada ao empregado que mantenha contrato de trabalho há mais de sete anos com o empregador, estabilidade provisória nos 12 (doze) meses anteriores a implementação de carência necessária à obtenção da aposentadoria.

**Parágrafo primeiro:** Para fazer jus à estabilidade o empregado deverá comprovar a condição junto ao empregador.

**Parágrafo segundo:** O previsto no caput desta cláusula não se aplicará nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa.

**Parágrafo terceiro:** A concessão prevista no *caput* não se aplicará na hipótese de dispensa por justa causa ou pedido de demissão

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

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - IMPOSSIBILIDADE DESCONTO CHEQUES

É vedado às empresas descontarem de seus empregados que exerçam a função de caixa ou que trabalhem com numerário, valores relativos a cheques sem cobertura de fundos ou fraudulentamente emitidos, sempre

que o respectivo empregado cumprir as formalidades exigidas pelo empregador para a aceitação de cheques

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - QUADRO MURAL**

As empresas permitirão a divulgação em quadro mural, com acesso aos empregados, de editais, avisos e notícias editadas pelo sindicato de empregados, desde que não contenham matéria de cunho político partidário ou ofensiva ao empregador.

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

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

As empresas, respeitando o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração normal de 8 (oito) horas diárias até o máximo legal permitido, visando à compensação das horas não trabalhadas em outro dia, sem que seja esse acréscimo considerado como hora extra, ressalvando quando se trata de empregado menor ou do sexo feminino, existência de autorização médica.

**Parágrafo único:** A faculdade estabelecida no “caput” desta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentes da autorização a que se refere o Artigo 60 da CLT, ou de acordos escritos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO - BANCO DE HORAS**

As empresas ou entidades representadas pelo segundo conveniente poderão adotar a implantação de jornada flexível de trabalho, controlada por "Sistema de Créditos e Débitos de Horas Trabalhadas", em que as horas trabalhadas além ou aquém da jornada normal em determinados dias ou períodos sejam compensadas pela correspondente diminuição ou acréscimo em outros dias ou período.

**Parágrafo primeiro:** A apuração e a liquidação do saldo de horas será feita, trimestralmente, no final dos meses de março, junho, setembro e dezembro.

**Parágrafo segundo:** Sendo o empregado credor de horas extras e não sendo elas compensadas no trimestre, deverá receber o valor correspondente, com os adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva.

**Parágrafo terceiro:** O excesso de jornada diária não poderá ser superior a 2 (duas) horas e a jornada total não poderá exceder o limite de 10 (dez) horas diárias.

**Parágrafo quarto:** As horas trabalhadas em domingos não poderão ser objeto de compensação.

**Parágrafo quinto:** Os empregadores que adotarem a jornada flexível ficam obrigados a manter registro de frequência, bem como controle de crédito ou débito de horas, que deverá ser informado ao empregado mensalmente.

**Parágrafo sexto:** Na ocorrência de rescisão contratual no curso do trimestre será adotado o procedimento ajustado no parágrafo segundo supra.

**Parágrafo sétimo:** Para os empregados estudantes ou empregadas com filho menor de 12 (doze) anos de idade fica estabelecido que a faculdade outorgada às empresas no *caput* desta cláusula - restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação. Uma vez estabelecido, não poderá suprimi-lo sem a prévia concordância do empregado.

**Parágrafo oitavo:** Para os empregados menores ou do sexo feminino será necessária a apresentação de atestado médico.

**Parágrafo nono:** A faculdade estabelecida no *caput* desta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas insalubres, independente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATRASO AO SERVIÇO**

Fica proibido o desconto do repouso semanal remunerado e dos feriados correspondentes, quando for permitido o trabalho do empregado que se apresentar atrasado ao serviço

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DISPENSA PARA PRESTAÇÃO DE PROVAS ESCOLARES**

Os empregados estudantes, matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas, em dias de realização de provas finais de cada semestre, ou quando da prestação de exames vestibulares, serão dispensados de seus pontos por meio turno, desde que comuniquem à empresa 48 (quarenta e oito) horas antes e comprovem a realização das provas até 48 (quarenta e oito) horas após. Nesta hipótese as horas de trabalho correspondentes não serão descontadas, não trazendo qualquer prejuízo à percepção do repouso semanal remunerado.

**Parágrafo único:** Na hipótese de prestação de exames vestibulares em município diferente daquele onde trabalhe, a dispensa do ponto será de um dia, sujeitando-se, neste caso, a mesma comunicação e prazo estabelecidos no “caput” e igualmente sem prejuízo no salário e no repouso semanal remunerado.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA PARA SAQUE DO PIS**

Os empregadores dispensarão seus empregados durante 2 (duas) horas do expediente da jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, para o saque das parcelas do PIS e, durante 1 (um) dia, quando seu domicílio bancário for fora da cidade.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO**

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, de optar por dois descansos especiais de uma meia (1/2) hora cada, ou por um único de uma (1) hora.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS - CONCESSÃO DE FORMA ANTECIPADA**

As empresas poderão conceder, por antecipação, férias aos seus empregados que ainda não contam com um período aquisitivo completo de férias.

**Parágrafo único:** Em caso de demissão ou dispensa, os valores antecipados poderão ser compensados no acerto rescisório.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Uniforme**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES**

Se exigido, o uniforme de trabalho será fornecido e pago pelo empregador em número máximo de 2 (dois) ao ano. O empregado, quando da substituição do uniforme ou em caso de rescisão contratual, deverá devolver o uniforme, qualquer que seja o seu estado de conservação

#### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA EMPREGADA GESTANTE**

A empresa abonará a falta ao trabalho da empregada gestante, sem prejuízo salarial, no caso de consulta médica, mediante comprovação por declaração médica ou apresentação da anotação na carteira de gestante, respeitando um limite máximo de 4 (quatro) consultas mês.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO**

Em caso de internação hospitalar de filho incapaz, deficiente físico ou menor de 6 (seis) anos, as empresas abonarão as faltas de seus empregados que tiverem que se ausentar do trabalho para o atendimento a esse filho. O direito aqui estabelecido não poderá exceder de três dias consecutivos por internação, limitando-se, no entanto, a 10 (dez) faltas por ano. As condições deverão ser comprovadas.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

Os empregadores aceitarão para todos os efeitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais inscritos em seus respectivos Conselhos Regionais.

#### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO EMPREGADO**

Os empregadores integrantes da categoria econômica, como intermediários e atendendo ao aprovado na assembléia geral da categoria profissional realizada em data de 15/03/2023, concomitantemente, de forma presencial e virtual, para a qual foram convocados todos os integrantes da categoria, descontarão de todos os seus empregados integrantes da categoria profissional, beneficiados ou não pela presente convenção, duas contribuições assistenciais no valor de R\$40,00 (quarenta reais) cada, nos meses de junho e novembro/2023. O valor da contribuição deverá ser recolhido, mediante guias disponibilizadas no site [www.semirgs.com.br](http://www.semirgs.com.br), ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Comerciais e Residenciais do Estado do Rio Grande do Sul – SEMIRGS - respectivamente, até o dia 15/07/2023 e 14/12/2023.

**Parágrafo primeiro:** Os empregados admitidos no curso da presente convenção deverão pagar as mesmas contribuições, sendo a primeira no mês subsequente a admissão e a outra no mês seguinte ou, se for o caso e possível, nos meses mencionados no “caput”.

**Parágrafo segundo:** Assegura-se aos empregados o direito de manifestar sua oposição ao desconto estipulado nesta cláusula. A manifestação poderá ser formalizada junto ao empregador, a quem compete encaminhar cópia ao sindicato profissional. A manifestação de oposição deverá atender ao modelo

disponibilizado no site referido no caput e ser formalizada até cinco (5) dias após o recebimento do primeiro salário reajustado.

**Parágrafo terceiro:** Até trinta dias após a data aprazada para o recolhimento, os empregadores deverão encaminhar ao sindicato profissional, além das oposições formalizadas, relação nominal de todos os empregados, devendo, nela, constar a data de admissão, salário-base, salário reajustado e a contribuição correspondente a cada empregado.

**Parágrafo quarto:** Em caso de inadimplemento da obrigação, a empresa ficará sujeita às penalidades previstas no Art. 600 da CLT.

**Parágrafo quinto:** As empresas e o sindicato patronal ficam isentos de qualquer responsabilidade por ter realizado o desconto da contribuição em questão e seu repasse ao sindicato laboral, devendo o empregado procurar diretamente ao sindicato profissional para quaisquer esclarecimentos, reembolso e multas eventuais ou qualquer outra penalidade financeira aplicada, a que título for, às empresas e ao sindicato patronal, que serão de responsabilidade exclusiva do SEMIRGS

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Fica estabelecido que as empresas contribuirão para o SECOVI ZONA SUL, a título de Contribuição Assistencial com importância relativa à 10% da folha de pagamento do mês de junho/2023, já reajustado na forma aqui estabelecida, de todos os empregados, beneficiados ou não pela presente convenção coletiva; para quem não tem empregados a contribuição será de R\$163,10 (cento e sessenta e três reais e dez centavos), correspondente a 10% do maior salário normativo da categoria, já reajustado na forma aqui estabelecida. O recolhimento deverá ser feito até o dia 31/07/2023, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante a ser recolhido, corrigido monetariamente, acrescidos de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês. O referido pagamento constitui em ônus das empresas representadas pelo SECOVI ZONA SUL.

**Parágrafo único:** Nenhuma empresa, possuindo ou não empregados, ou pessoa física empregadora poderá contribuir a esse título com importância inferior a R\$163,10 (cento e sessenta e três reais, dez centavos), sob pena de multa e correção monetária, na forma prevista no "caput" dessa cláusula.

}

CICERO PEREIRA DA SILVA  
Presidente  
SIND EMP EMPRESAS COMPRA VENDA LOC ADMN DE IMOVEIS RGS

SERGIO ANTONIO JARDIM COGOY  
Presidente  
SECOVI ZONA SUL

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA DOS EMPREGADOS**

[Anexo \(PDF\)](#)

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