

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SETH - SECOVI - 2018-2019

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO CELEBRADA ENTRE O SETH - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE UBERLÂNDIA/TAP – CNPJ: 19.042.324/0001-10, E, O SECOVI - SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DO TRIÂNGULO MINEIRO E ALTO PARANAÍBA – CNPJ: 23.104.292/0001-08.

**01- CORREÇÃO SALARIAL** – Os salários dos empregados pertencentes à categoria profissional representada pelo Sindicato dos empregados das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Residenciais, Comerciais, Condomínios Residenciais e Comerciais de Uberlândia-TAP, serão reajustados, a partir de **1º de maio de 2018**, no índice de **3,266%** (três vírgula duzentos e sessenta e seis por cento), sobre o salários praticados em abril de 2018.

**Parágrafo primeiro** - Os trabalhadores pertencentes à categoria profissional inserida no presente instrumento, terão seus salários reajustados a partir de **1º de maio de 2018**, no índice de **3,266%** (três vírgula duzentos e sessenta e seis por cento sobre o salários praticados em 30 de abril de 2018, obedecido a proporcionalidade do parágrafo terceiro.

**Parágrafo segundo – PISO MÍNIMO DA CATEGORIA (jornada de 220:00 hs e jornada 12 x 36)** – Fica estabelecido o piso mínimo da Categoria (salário base), no valor de R\$ **1.150,00** (hum mil, cento e cinquenta reais), **resguardadas as determinantes das Cláusulas nº 04, 05 e 06**, adiante estabelecidas.

**Parágrafo terceiro - DA PROPORCIONALIDADE DOS ÍNDICES SALARIAIS** - Os índices salariais a serem aplicados por força da Convenção Coletiva de Trabalho 2018-2019, serão aplicados, proporcionalmente, conforme disposto no item XXIV da Instrução Normativa nº. 04 do TST, apenas para os empregados admitidos entre maio de 2017 e abril de 2018, aplicando-se aos salários, os percentuais de aumento, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	FATOR DE REAJUSTE
MAIO/2017	3,266%
JUNHO/2017	2,994%
JULHO/2017	2,722%
AGOSTO/2017	2,450%
SETEMBRO/2017	2,177%
OUTUBRO/2017	1,905%
NOVEMBRO/2017	1,633%
DEZEMBRO/2017	1,361%
JANEIRO/2018	1,087%
FEVEREIRO/2018	0,817%
MARÇO/2018	0,544%
ABRIL/2018	0,272%

**Parágrafo quarto – DA LIVRE NEGOCIAÇÃO** - É facultado às partes negociarem livremente a adoção de outro índice de reajuste salarial, garantindo como mínimo o índice constante no caput desta cláusula.

**02- PRÊMIO POR ASSIDUIDADE** – O patronato concede a seus empregados, a título de premiação por assiduidade, uma quantia mensal no valor correspondente a **10,0%** (dez por cento), incidente sobre a parte fixa do salário.

**Parágrafo primeiro:** Os Empregados **perderão direito à 1/3** (um terço) do prêmio previsto nesta cláusula, **por cada FALTA INJUSTIFICADA** no mês de concessão, podendo o desconto alcançar 100% da Gratificação, no referido mês;

**Parágrafo segundo** – A premiação de que trata esta cláusula, será paga mensalmente aos empregados, diretamente nos holerites, sendo que tal adicional não constitui parcela de natureza salarial ou acessória dela decorrentes, nos termos da nos termos da Lei 13.467/2017.

**03- DATA BASE DA CATEGORIA** – Fica mantido o dia **1º (primeiro) de maio**, como data base da categoria profissional, para todos os efeitos legais.

**04- PISO SALARIAL** – Nenhum empregado integrante das áreas profissionais abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, representada pelo Sindicato Profissional, ganhará salário inferior ao acordado abaixo:

a) **CONDOMÍNIOS HORIZONTAIS (RESIDENCIAIS E COMERCIAIS), CONDOMÍNIOS COMERCIAIS E SHOPPING CENTERS, QUE POSSUAM ACIMA DE 15 FUNCIONÁRIOS:**

- Piso salarial de **R\$ 1.232,92** (Hum mil, duzentos e trinta e dois reais e noventa e dois centavos), correspondentes a jornada de 220:00 horas mensais, e jornada 12X36 hs.

- Piso salarial de **R\$ 1.116,82** (Hum mil, cento e dezesseis reais e oitenta e dois centavos), na hipótese de trabalho prestado em jornadas reduzidas, inferiores às 44:00 hs semanais.

b) **CONDOMÍNIOS HORIZONTAIS (RESIDENCIAIS E COMERCIAIS), CONDOMÍNIOS COMERCIAIS E SHOPPING CENTERS, QUE POSSUAM ATÉ 15 FUNCIONÁRIOS, ASSIM COMO, AS **DEMAIS EMPRESAS E CONDOMÍNIOS VERTICAIS E HORIZONTAIS, INDEPENDENTEMENTE DA QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS**:**

- Piso salarial de **R\$ 1.150,00** (Hum mil, cento e cinquenta reais), correspondentes a jornada de 220:00 horas mensais, e jornada 12X36 hs.

- Piso salarial de **R\$ 1.056,00** (Hum mil e cinquenta e seis reais), na hipótese de trabalho prestado em jornadas reduzidas, inferiores às 44:00 hs semanais.

c) – Na hipótese de contrato de **TRABALHO POR COMISSÃO**, deverá ser resguardado ao trabalhador, o valor mínimo de **R\$ 1.150,00** (Hum mil, cento e cinquenta reais), correspondente ao piso salarial da categoria.

**05- DOS CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS** – Ficam autorizados, "**SOMENTE**" aos **CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS**, a contratação de **TRABALHADOR HORISTA**, mediante as normas que se seguem:

a) – Os empregados que trabalharem **POR HORA** em Condomínios Residenciais, serão remunerados na quantia de **R\$ 7,62** (Sete reais e sessenta e dois centavos) por hora trabalhada, já incluídos aí, o **DSR** (descanso semanal remunerado), resguardando-se a estes trabalhadores, o direito a **Premiação por Assiduidade (10,0%) e o Adicional Noturno (20,0%)**, observadas as regras referentes à redução de jornada, conforme previsto na CLT.

b) – **Benefício Alimentação** – Especificamente para os **Empregados Horistas locados em Condomínio Residenciais**, cuja **jornada mensal** ultrapasse ao limite de **110:00 horas/mês**, será pago mensalmente, a título de **benefício alimentação** a quantia de **R\$ 140,00** (Cento e quarenta reais), sendo que, tal benefício, **não configurará direito ao empregado quanto à integralização salarial**, assim como, não refletirá sobre férias + 1/3, 13º salário, FGTS, Aviso Prévio e RSR ou quaisquer outras parcelas de natureza salarial.

c) – Os Condomínios Residenciais, que já forneçam Cesta Básica, e/ou, Benefício Alimentação em valores superiores aos seus empregados à este título, ficam desobrigados da concessão do Benefício Alimentação, conforme previsto no Item "b" retro, devendo prevalecer aquele que tiver valor maior em benefício do empregado.

**06- AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO** – Os empregados receberão a título de auxílio alimentação, os valores estipulados abaixo, sendo que, tal benefício, **não configurará direito ao emprego quanto à integralização salarial**, assim como, não refletirá sobre férias + 1/3, 13º salário, FGTS, Aviso Prévio e RSR ou quaisquer outras parcelas de natureza salarial.

a) **CONDOMÍNIOS HORIZONTAIS (RESIDENCIAIS E COMERCIAIS), CONDOMÍNIOS COMERCIAIS E SHOPPING CENTERS, QUE POSSUAM ACIMA DE 15 FUNCIONÁRIOS**:

**R\$ 240,00** (Duzentos e quarenta Reais).

b) **CONDOMÍNIOS HORIZONTAIS (RESIDENCIAIS E COMERCIAIS), CONDOMÍNIOS COMERCIAIS E SHOPPING CENTERS, QUE POSSUAM ATÉ 15 FUNCIONÁRIOS, ASSIM COMO, AS DEMAIS EMPRESAS E CONDOMÍNIOS VERTICAIS E HORIZONTAIS, INDEPENDENTEMENTE DA QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS**:

**R\$ 140,00** (Cento e quarenta reais)

**Parágrafo primeiro:** Os empregadores que já fornecerem Cesta Básica ou outro Benefício Alimentação correspondente de valor igual ou maior que os constantes do caput ficam isentos do fornecimento do Auxílio Alimentação, devendo prevalecer aquele que tiver valor maior em benefício do empregado.

**Parágrafo segundo:** Os empregadores fornecerão a Cesta Básica ou o Benefício Alimentação aos empregados, mesmo durante o gozo de férias e/ou afastamento por motivo de doença, devidamente justificado por Atestado/Laudo Médico.

**07- SEGURO DE VIDA** - Os empregadores deverão contratar um Seguro de Vida, para seus funcionários, observadas as coberturas mínimas:

- I- R\$ 15.000,00 (Quinze Mil Reais) em caso de morte, natural ou acidental;
- II- R\$ 4.000,00 (Quatro Mil Reais) a título de Auxílio Funeral do Segurado;
- III- Concessão de no mínimo 12 (Doze) cestas básicas no valor de R\$ 150,00 (Cento e Cinquenta Reais) cada.

**Parágrafo Único:** As empresas que contratarem Seguro de Vida em Grupo ou Individual, cuja cobertura por morte natural ou acidental for igual ou superior a R\$ 30.000,00 (Trinta Mil Reais), ficam desobrigadas da contratação das demais coberturas mínimas estipuladas nos itens II e III retro.

**08- QUADRO RESUMO/REFERÊNCIA DOS ÍNDICES E VALORES PACTUADAS NA CCT 2018/2019.**

<b>QUADRO RESUMO CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019 SETH-TAP E SECOVI-TAP VIGÊNCIA MAIO/2018 A ABRIL/2019</b>		
SHOPPING CENTERS E CONDOMÍNIOS HORIZONTAIS  <b>ACIMA DE 15 FUNCIONÁRIOS</b>  <b>Cláusulas 02, 04 "a" e 06</b>	PISO SALARIAL  BENEFÍCIO ALIMENTAÇÃO  PISO JORNADA REDUZIDA  PREMIAÇÃO POR ASSIDUIDADE	R\$ 1.232,92  R\$ 240,00  R\$ 1.116,82  10%
- DEMAIS EMPRESAS DA CATEGORIA -CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS - SHOPPING CENTERS -CONDOMÍNIOS HORIZONTAIS  <b>ATÉ 15 FUNCIONÁRIOS</b>  <b>Cláusulas 02, 04 "b" e 06</b>	PISO SALARIAL  BENEFÍCIO ALIMENTAÇÃO  PISO JORNADA REDUZIDA  PREMIAÇÃO POR ASSIDUIDADE	R\$ 1.150,00  R\$ 140,00  R\$ 1.116,82  10%

SOMENTE CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS (*HORISTA)	VALOR DA HORA	R\$ 7,62
<b>Cláusula 05</b>	BENEFÍCIO ALIMENTAÇÃO (*) acima de 110 hs trabalhadas	R\$ 140,00 *
REAJUSTE PARA FUNCIONÁRIOS QUE GANHAM ACIMA DO PISO DA CATEGORIA	TODA A CATEGORIA  (*) obedecendo à proporcionalidade	3,266% *
<b>Cláusula 01 § 1º</b>	<b>Prevista no §3º clausula 1</b>	
SEGURO DE VIDA EM GRUPO	Morte Natural ou acidental	R\$ 15.000,00
	Auxílio Funeral	R\$ 4.000,00
<b>Cláusula 07</b>	Concessão de 12 cestas Básicas (total)	R\$ 1.800,00
DEMAIS ÍNDICES PREVISTOS NA CONVENÇÃO COLETIVA 2018/2019	QUINQUÊNIO (cl.15)	4,00%
	ADIC.. NOTURNO (cl. 18)	20,00%
<b>Cláusulas 15, 18 e 19</b>	HORAS EXTRAS (cl. 19)	65,00%

**09- ABONO DE FALTAS** – Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do (a) empregado (a) que necessitar levar seus filhos menores de 14 anos ou inválidos ao médico, limitadas a 01 (uma) falta abonada, por mês, mediante apresentação do competente Atestado de Acompanhamento, dentro do prazo máximo de 02 (dois) dias úteis.

**Parágrafo único:** Na eventualidade de mais faltas, para o fim disposto no caput desta cláusula, estas não serão descontadas em folha de pagamento e, serão objetos de compensação em banco de horas, até o limite de 10 (dez) dias por ano, desde que haja acordo para utilização e compensação do Banco de Horas.

**10- ATESTADO MÉDICO** – As empresas aceitarão os atestados médicos, desde que sem rasuras, e que conste o nome, carimbo, CRM do médico e a CID, emitidos pelo SUS e seus conveniados, clínicas e consultórios particulares, bem como os emitidos pelos serviços médicos e odontológicos do SINDICATO e seus conveniados.

**11- ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS** – As empresas manterão no local de serviço, estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros, de acordo com a lei nº. 7.855, de 24/10/1989.

**12- DISPENSA POR JUSTA CAUSA** – No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da rescisão contratual, sob pena de não poder alegar a falta em juízo.

**Parágrafo único:** A comunicação acima terá validade desde que contemple a assinatura do empregado, ou no caso de sua recusa em assinar, de duas testemunhas.

**13- UNIFORMES** – As empresas fornecerão uniformes aos seus empregados, gratuitamente, limitados a 02 (dois) uniformes por ano, ressalvados casos de força maior, desde que conste tal exigência em suas normas, não constituindo esta liberalidade, parcela integrante aos salários.

**14- ABONO DE FALTA PARA O RECEBIMENTO DE PIS** – Abono de falta ao trabalhador que se ausentar do serviço, até quatro horas, para fins de recebimento do PIS, mediante comprovação.

**15- QUINQUÊNIO** – Ao trabalhador que completar os primeiros 05 anos ininterruptos na mesma empresa, ser-lhe-á concedida a importância equivalente a 4% (Quatro por cento), calculados sobre a parte fixa do salário, que deverá ser discriminado, mensalmente, no comprovante de pagamento.

**Parágrafo primeiro:** não fará jus ao “quinqüênio”, o trabalhador que durante o mês trabalhado, tiver **falta injustificada**.

**Parágrafo segundo:** o direito ao “quinqüênio”, não é cumulativo, não sendo devido a cada período de 05 anos laboradas, mas apenas uma única vez, obedecidos os critérios do caput desta cláusula.

**16- ESTABILIDADE GESTANTE** – A empregada gestante tem assegurada a sua estabilidade no emprego, a partir da concepção, até 150 (cento e cinquenta dias), após o parto, nos termos do art. 10 II das Disposições Transitórias – CF/88.

**Parágrafo único:** Os afastamentos de empregadas gestantes, superiores a 28 (vinte e oito) dias, anteriormente à data do parto, serão considerados afastamento – auxílio doença, não se configurando o período, como licença maternidade, conforme artigo abaixo:

Art. 392 – A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e salário.

§ 1º - A empregada deverá, mediante atestado médico, notificar ao seu empregador, a data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e ocorrência deste. (Nova redação dada pela lei nr. 10.421, de 15/04/02)

**17- EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA** – Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em via de aposentar-se por tempo de serviço, durante os seis meses anteriores à implantação da carência necessária a obtenção dos benefícios previdenciários.

**Parágrafo primeiro:** Fará jus ao benefício desta cláusula somente o empregado que contar pelo menos três anos ininterruptos de serviços dentro da mesma empresa.

**Parágrafo segundo:** A concessão da estabilidade prevista nesta cláusula dependerá da comprovação, pelo empregado, da contagem do tempo de serviço que lhe assegura o direito a tal benefício.

**Parágrafo terceiro:** A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída em caso de dispensa sem justa causa, por uma indenização correspondente aos salários devidos no período restante para o término da estabilidade, não se aplicando estas vantagens nas hipóteses de dispensa por justa causa, encerramento de atividade do estabelecimento, ou pedido de demissão.

**18- ADICIONAL NOTURNO** – Fica estabelecido o percentual de **20 %** (vinte por cento) a título de adicional noturno, para as jornadas laboradas no período compreendido **entre 22:00 horas, até o final da jornada efetivamente trabalhada**, sendo que, para o cálculo do referido adicional, deverá ser observado a **redução de jornada**, conforme previsto na CLT.

**19- HORAS EXTRAS** – As horas extras pagas serão acrescidas do valor de 65% (sessenta e cinco por cento).

**Parágrafo primeiro** – As horas trabalhadas em datas comemorativas, consideradas como **PONTO FACULTATIVO** pela Prefeitura do Município, não serão consideradas como extras.

**Parágrafo segundo** – As horas trabalhadas nos dias de feriados serão remuneradas com acréscimo do percentual de 100% (cem por cento), e deverão ser pagas ao obreiro, não podendo ser objeto de compensação.

**20- JORNADA DE 12 X 36** – Fica permitida às empresas, a adoção do regime especial, denominado 12 x 36.

**Parágrafo primeiro** - A hora de intervalo para descanso, não concedida no regime 12x36, será **remunerada apenas como hora** normal, **sem** o acréscimo do adicional de hora extra, vez que, já integrada no salário base do funcionário mensalista, contudo, **em caso de não concessão do referido intervalo, o trabalhador receberá, apenas, o valor da hora normal (divisor 180)**, calculado sobre o valor da hora, respeitando-se o **piso salarial mínimo da categoria**.

**Parágrafo segundo** – Para cálculo das horas de intervalo não gozadas pelo empregado que trabalhar no regime 12 x 36, será considerado a jornada de 180:00 horas mensais.

**Parágrafo terceiro** – Os dias de **Feriados** laborados na jornada 12 x 36, **serão pagos de forma simples, ou seja, SEM a DOBRA**.

**21- ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO** – Aos trabalhadores desta categoria profissional representada será efetuado o adiantamento do 13º salário ao ensejo das férias, sempre que o empregado requerer no mês de Janeiro do correspondente ano.

**Parágrafo único:** Para efeito do pagamento de 13º salário, Férias + 1/3 e rescisão contratual, aos empregados que percebem comissões ou que tenham salários variáveis (horas extras), será tomada como base de cálculo, **a média de sua remuneração nos 06 (seis) últimos meses**, desde que, não seja inferior à garantia mínima ajustada no parágrafo primeiro da cláusula primeira deste instrumento.

**22- AVISO PRÉVIO – LEI Nº 12.506/11** – Aos empregados, demitidos e/ou demissionários, serão resguardados os direitos previstos na NOVA LEI DO AVISO PRÉVIO.

**Parágrafo Primeiro** – Em caso de demissão por parte do empregador, em que se exija o cumprimento do Aviso Prévio pelo empregado, este estará sujeito ao cumprimento pelos primeiros 30 (trinta) dias, sendo que, na eventualidade da prorrogação do período de cumprimento de aviso prévio, por força da Lei nº 12.506/11, **os demais dias serão obrigatoriamente indenizados na rescisão;**

**Parágrafo Segundo** – No caso do parágrafo anterior, **o acerto rescisório deverá se dar em até 10 (dez) dias,** após o cumprimento dos 1º (primeiros) 30 (trinta) dias do Aviso.

**Parágrafo Terceiro** - Fica dispensado do aviso prévio o empregado dispensado ou demissionário, que tiver conseguido outro emprego sem ônus para as partes, desde que devidamente comprovado.

**Parágrafo Quarto** - No caso de aviso prévio por parte de empregado demissionário, o acerto rescisório poderá ser realizado em até no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da data do recebimento do aviso pelo empregador, não caracterizando tal situação abandono de emprego, e/ou incorrendo a empresa na Multa prevista no art. 477 da CLT. Neste caso, a data da baixa na CTPS, será a mesma da comunicação do aviso prévio. Vedado neste caso, o desconto do Aviso Prévio do empregado.

**23- DESCONTOS SALARIAIS** – Serão considerados válidos os descontos salariais efetuados pelo empregador, de convênios e mensalidades prévia e expressamente autorizados pelo empregado, até o limite de 30% (trinta por cento) do salário base, exceto nos casos em que houver serviços de assistência médica e odontológica.

**24- RELAÇÃO DE EMPREGADOS** – Desde que solicitado pelo Sindicato Profissional, as empresas fornecerão a lista de seus empregados, de quatro em quatro meses, contendo a relação dos setores de trabalho da mesma, bem como o número de empregados que ali prestam serviço.

**25- MULTA POR VIOLAÇÃO DA CCT** – Se violada qualquer das cláusulas mencionadas na presente Convenção Coletiva, ficará o infrator obrigado ao pagamento de MULTA equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo vigente, o qual será revertido à parte prejudicada, aplicada por cada instrumento/ano.



**26- LANCHE** – As empresas obrigatoriamente fornecerão lanches a seus empregados, quando estes estiverem trabalhando em regime de horas extraordinárias, ou em prorrogação de horário em caráter excepcional.

**27- RETORNO AO TRABALHO GARANTIAS** – Os empregados afastados de função, em decorrência de cessão de auxílio-doença, licença maternidade e do serviço militar obrigatório ou licença espontânea concedida, ao retornarem ao trabalho terão todas as vantagens previstas nesta convenção.

**28- PAGAMENTO DE SALÁRIOS** – As empresas efetuarão o pagamento do salário aos seus empregados no local de trabalho e no horário normal, sendo este pagamento em dinheiro.

**Parágrafo primeiro:** No caso do pagamento ser efetuado em cheque, fica o trabalhador autorizado a se ausentar do trabalho para descontar o aludido cheque, sem prejuízo da sua jornada de trabalho, no horário bancário que convier ao empregador, por um período máximo de 2 (duas) horas. Ainda, poderá o pagamento ser efetuado em cheque nominal ao empregado, em horário diverso da jornada de trabalho desde que seja garantido o desconto do cheque antes do 5º dia útil do mês e o fornecimento do vale transporte para o deslocamento. Fica autorizado também o pagamento de vales e salários mediante depósito em conta corrente do funcionário.

**Parágrafo segundo:** O saldo de salário correspondente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, exceto se a rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral.

**29- ASSISTÊNCIA JURÍDICA** – As empresas prestarão assistência jurídica aos seus empregados que exerçam as funções de segurança ou correlatas, até o trânsito em Julgado de decisão, quando os mesmos, no exercício da função e na defesa dos legítimos interesses e direitos dos empregadores, incidirem na prática de atos que ensejam procedimentos penais e que farão através de advogados.

**30- AÇÃO DE CUMPRIMENTO** – Fica reconhecida a legitimidade processual da entidade sindical profissional perante a justiça do Trabalho, para o ajuizamento de ações, independente de relação de empregados, de autorização ou de mandatos dos mesmos.

**31- COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO** – No caso de acidente do trabalho, que resulte em internação hospitalar do empregado, a empresa fica obrigada a dar imediata ciência à família do empregado no endereço que conste de sua ficha de registro.

**32- CARTÃO DE PONTO** – Os cartões de ponto, folhas, livros-ponto ou ponto eletrônico utilizados pelas empresas deverão ser marcados ou assinados pelo próprio empregado, **diariamente**, não sendo admitido o apontamento por outrem, sob pena de invalidade, sendo que, **ao final de cada mês, deverão ser assinados pelo próprio empregado**, conforme determina a CLT.

**Parágrafo primeiro** – Não se aplica o “caput” da presente cláusula, aos profissionais que exerçam atividades externas incompatíveis com a fixação de horário, conforme disposto no Inciso I do art. 62, da CLT.

**Parágrafo segundo** - Fica autorizado aos empregadores adotarem sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho de que trata a Portaria MTE 373/11.

**33- ADIANTAMENTO SALARIAL** – Os empregadores concederão adiantamento salarial aos seus empregados até o limite de 40% do salário, desde que requerido pelos mesmos. Nos meses que ocorrer o pagamento da parcela relativa ao 13º salário, as empresas não concederão adiantamento salarial.

**34- DA RESCISÃO CONTRATUAL E HOMOLOGAÇÃO** – As rescisões de contrato de trabalho dos empregados abrangidos por esta convenção, desde que tenham completado doze meses de serviço, serão **“OBRIGATORIAMENTE”** homologadas no Sindicato Profissional.

**Parágrafo primeiro:** As homologações das rescisões do contrato de trabalho, serão realizadas mediante a exibição das guias de contribuição sindical profissional e patronal quitadas, assim como, os recibos de quitação do convênio SECOVIMED, ou, comprovação de outro convênio equivalente, dos últimos 02 (dois) anos, sob as penas do parágrafo 11º da Cláusula 54.

**Parágrafo segundo:** No dia marcado para homologação, de acordo com o prazo determinado em Lei, o não comparecimento do empregado ou qualquer indisponibilidade para a homologação por parte do Sindicato, este se obrigará a fornecer à empresa um comprovante de seu comparecimento, desobrigando-a do pagamento de qualquer multa, sendo, neste ato, marcada nova data para homologação, desde que devidamente comprovado através de ciente do Empregado.

**Parágrafo terceiro:** A empresa deverá comunicar por escrito ao funcionário, mediante protocolo, telegrama ou outro meio inequívoco, a data, horário e local, a comparecer, para fins de recebimento de suas verbas rescisórias.

**Parágrafo quarto:** Caso o último prazo previsto para pagamento e homologação das verbas rescisórias pela empresa, recaia em Sábados, Domingos ou Feriados, ou ainda, em caso de impossibilidade do Sindicato Profissional para atendimento homologatório, na referida data, fica autorizada a sua realização no 1º (primeiro) dia útil posterior, afastadas “in casu”, as penalidades previstas no art. 477 da CLT.

**35- DESPESAS DE ADMISSÃO E DEMISSÃO** – Todas as despesas com eventuais exames para admissão e demissão, serão pagas pela empresa.

**36- DESCONTO DE MENSALIDADE SINDICAL** – As empresas descontarão mensalmente na folha de pagamento de seus empregados, desde que por eles expressamente autorizados, as mensalidades destinadas ao **SETH-TAP** - Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade, sindicato profissional, devida em virtude de filiação facultativa, cujo recolhimento deverá ser efetuado até o oitavo dia útil do mês subsequente ao de referência.

**37- ALEITAMENTO MATERNO** – Para amamentar o filho até que este complete 06 (seis) meses de vida, a mulher terá direito a dois descansos especiais de meia hora cada um durante a jornada de trabalho ou a critério do empregador.

**38- CURSOS E REUNIÕES** – Fica estabelecido que os cursos e reuniões quando do comparecimento obrigatório deverão ser realizadas durante a jornada de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante o pagamento de horas extras (Ac. TST, Pleno 1.339/8 RO/DC 85/82-31-08-82).

**Parágrafo Único:** Os cursos de comparecimento facultativo e custeados pelo empregador estão isentos do pagamento de horas extras.

**39- RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS** – A entrega de quaisquer documentos, ou sua devolução, a empresa ou ao empregado, deverá ser formalizada, com recibo em duas vias assinadas pelo empregado cabendo uma cópia a cada parte.

**40- EMPREGADO ESTUDANTE** – Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames durante o período necessário à realização dos mesmos, desde que, em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisando o empregador com 48 horas de antecedência.

**41- PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS A PREVIDÊNCIA SOCIAL** – As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos e condições:

- A) Para fins de auxílio-doença: 05 dias úteis;
- B) Para fins de aposentadoria: 10 dias úteis;
- C) Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 dias úteis.

**42- ADICIONAIS** – Os adicionais integram a remuneração do empregado, para os efeitos legais, inclusive para fins de pagamento de 13º salário, férias, aviso prévio, repouso semanal remunerado e depósitos fundiários.

**43- DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO** – No ato do pagamento dos salários, os empregadores deverão fornecer a seus empregados, envelope ou documento similar que contenha o valor dos salários pagos e respectivos descontos, e identificação da empresa.

**44- BANCO DE HORAS** – As horas extras feitas em um dia poderão ser compensadas pela correspondente diminuição em outro dia, conforme Lei 9.601 de 21-01-98 e alterações posteriores. Havendo a rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas.

**Parágrafo primeiro:** Fica prevalecendo o período de até 0:15 minutos de tolerância para entrada e saída dos empregados, inclusive saída e retorno do horário de descanso para o almoço. Assim as horas extras começarão a contar a partir de 0:16 minutos trabalhados.

**Parágrafo segundo:** O empregado que sair até 0:15 minutos após seu horário normal, inclusive saída para almoço, não contará esse período como hora extra, assim como não serão descontados do mesmo, atrasos de até 0:15 minutos nas mesmas condições.

**Parágrafo Terceiro** – O saldo acumulado do Banco de Horas, deverá ser compensado no prazo máximo de 06 (seis) meses, sob pena de pagamento em folha.

**Parágrafo Quarto** - A tolerância a que se refere o parágrafo primeiro e segundo desta cláusula se dará apenas em atrasos de natureza eventual, sendo que a habitualidade descaracteriza tal permissão e enseja a aplicação das sanções legais cabíveis, como advertência e suspensão.

**45- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** – No mês de Julho de 2018 os empregadores recolherão até o último dia útil e em uma única vez, de acordo com aprovação da Assembleia Geral a **importância referente a 8,0% (oito por cento) do Piso Salarial pactuado neste instrumento**, descontada de seus funcionários referentes ao mês de junho de 2018, junto ao Banco do Brasil S/A, conta nº. 4118-1 agência 098-1 mediante guia própria a ser fornecida pelo Sindicato Profissional.

**Parágrafo primeiro:** Para os empregados admitidos no período de maio/2018 a abril/2019, o mencionado recolhimento dar-se-á no mês subsequente ao da admissão. O empregador que descontar e não recolher ficará sujeito ao pagamento da quantia pactuada acrescida de multa de 2% (dois por cento) ao mês e juros de 1% (um por cento) ao mês sem prejuízo de atualização.

**Parágrafo segundo - Conforme (TAC nº 153/2009 - MPTb)** Fica garantido aos funcionários abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o direito à oposição de forma ampla, à qualquer momento durante a sua vigência, de forma individual e não coletiva, através de formulário fornecido pelo Sindicato, devidamente preenchido e assinado pelo trabalhador, protocolado junto ao Sindicato (ou protocolado via correio, caso labore fora do Município de Uberlândia), sempre de maneira individual, não sendo admitida remessa em Grupo ou por parte das Empresas, ficando à cargo do Sindicato, a comunicação à Empresa, das oposições protocoladas.

**46- FISCALIZAÇÃO** – Fica atribuída à Delegacia Regional do Trabalho em Minas Gerais e o Sindicato Profissional, a fiscalização da Convenção em todas as suas cláusulas e condições, devendo as mesmas ser depositadas e registradas na referida Delegacia.

**47- DAS GARANTIAS E DIREITOS AOS PRESTADORES DE SERVIÇO ÀS EMPRESAS REPRESENTADAS PELO SINDICATO PATRONAL** - Aos empregados contratados **DIRETA OU INDIRETAMENTE**, para prestarem serviços nas dependências das empresas (imobiliárias, condomínios, shopping centers, administradoras e outros), representadas por este SINDICATO PATRONAL, signatário do presente instrumento, fica garantido os direitos previstos em todas as cláusulas constantes desta convenção coletiva de trabalho, **INDEPENDENTE** de quaisquer alegações.

**Parágrafo único:** Fica resguardado aos empregados retro citados (caput), o direito de pleitearem em Juízo, as parcelas trabalhistas previstas nesse instrumento convencional, que eventualmente lhe forem suprimidas.

**48- VIGÊNCIA** – a presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência pelo prazo de 01 (um) ano, a partir de 1º maio/2018 até 30 abril/2019.

**49- JORNADA DE TRABALHO** – A jornada de trabalho será a mesma estabelecida na Legislação em vigor, porém, fica permitido o regime de compensação e prorrogação de horas.

**50- DIFERENÇAS SALARIAIS** – As eventuais diferenças salariais decorrentes desta Convenção Coletiva deverão ser pagas até o dia 30 de Junho de 2018.

**51- INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO** – Fica convenionado entre as partes que o intervalo para repouso ou alimentação será de no mínimo 01 (uma) até no máximo de 02 (duas) horas.

**Parágrafo primeiro** – Poderão as Empresas conceder intervalos de **00:30** (trinta minutos), nos termos da Lei 13.467/2017.

**Parágrafo segundo** – Especificamente na jornada 12x36, haverá a obrigatoriedade do intervalo de 1:00 hora, concedido dentro da jornada, garantindo assim a integralidade do descanso de 36 horas.

**52- FORNECIMENTO DE RAIS** – As empresas fornecerão uma cópia da RAIS à entidade profissional, desde que requerido, no prazo máximo de 15 dias.

**53- VALE TRANSPORTE** – As empresas fornecerão aos seus empregados os vales transporte necessários ao deslocamento dos mesmos, conforme Lei 7418 de 16-1285/Reg. Decreto 95247 de 17-11-87/Dou 18-11-87.

**Parágrafo primeiro:** Os empregados que se utilizarem de meio de transporte "próprio", para irem e virem do trabalho, não fazem "jus" ao recebimento do vale transporte; Neste caso, **PODERÁ** o empregador, **DE FORMA FACULTATIVA**, conceder-lhes **AUXÍLIO DESLOCAMENTO**.

**Parágrafo segundo:** Tal liberalidade, não constituirá em hipótese alguma, parcela de natureza salarial, e/ou, acessórios delas decorrentes.

**54 – DO SECOVIMED UBERLÂNDIA** - Fica mantido o Serviço Social da Habitação da CIDADE DE UBERLÂNDIA- SECOVIMED-UBERLÂNDIA, sociedade civil sem fins lucrativos, instituído na CCT 2011/2012, que objetiva a prestação de serviços assistenciais de caráter social, nas áreas de Saúde, Educação e Capacitação profissional aos integrantes das categorias laborais e patronais a que se refere às EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS, LOTEADORAS, INCORPORADORAS, COND. HORIZONTAIS, VERTICAIS, ADMINISTRADORAS DE CONDOMÍNIOS E SHOPPING CENTERS DA CIDADE DE UBERLÂNDIA-MG.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Caberá ao SECOVIMED-Uberlândia, por meio de sua Diretoria devidamente constituída conforme Estatuto, definir as áreas de atuação prioritárias da entidade, bem como as normas e condições gerais para expansão do atendimento, de conformidade com os recursos disponíveis, promovendo alternativas para melhoria do padrão de vida, da qualificação e da produtividade dos empregados e empregadores dos setores sob sujeição desta Convenção.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - De acordo com a decisão da Assembleia Geral do Sindicato Patronal e com o fim de possibilitar que o SECOVIMED possa desenvolver e ampliar suas atividades, as empresas e condomínios estabelecidos na cidade de Uberlândia, estão obrigadas a recolher, mensalmente, a contribuição de R\$ 96,00 (noventa e seis reais) por empregado, em favor do Serviço Social da Habitação da Cidade de Uberlândia – SECOVIMED-UBERLÂNDIA.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O valor da contribuição será corrigido anualmente por proposição do Conselho Consultivo ou da Diretoria Executiva, mediante a aprovação em Assembleia Geral do SECOVI-UBERLÂNDIA, ou em prazo inferior, por meio de proposição extraordinária do Conselho Consultivo ou da Diretoria Executiva. Em decorrência desta contribuição fica assegurada às empresas e condomínios, no mínimo, consultas médicas ambulatoriais, tratamento odontológico e exames previstos em tabela periodicamente divulgada pelo SECOVIMED, aos empregados com mais de 90 (noventa) dias de contrato de trabalho. Não é permitida nenhuma exclusão, separação, divisão ou distinção entre empregados de qualquer gênero ou função.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os condomínios e empresas pertencentes à categoria representada pelo SECOVI-Uberlândia, em dia com as suas contribuições sindicais e/ou mensalidades associativas perante o SECOVI-UBERLÂNDIA e o SECOVIMED-UBERLÂNDIA serão beneficiados com o subsídio sindical de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor previsto no parágrafo segundo.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Para efeito de cálculo, as empresas e condomínios deverão considerar o número máximo de funcionários registrados na empresa ou no condomínio no mês de referência da contribuição. A contribuição deverá ser recolhida por meio de boleto bancário até o dia 20 (vinte) do mês subsequente, o que comprovará o cumprimento desta Cláusula nesta CCT. O recolhimento acima citado refere-se as operações com as empresas e condomínios pelos postos de serviços próprios ou credenciados pelo SECOVIMED, já instalados ou que venham a instalar-se na vigência desta convenção.

**PARÁGRAFO SEXTO** - O SECOVIMED-UBERLÂNDIA poderá promover ações de fiscalização do cumprimento do disposto nesta cláusula, obrigando-se a empresas ou condomínio a fornecer, sempre que solicitado, cópias das Guias de INSS, cópias das Folhas de Pagamento dos Funcionários devidamente assinadas, cópia da relação de funcionários cadastrados para recolhimento de FGTS, cópia da RAIS, ou qualquer outro documento oficial que comprove o vínculo empregatício do funcionário com a empresa.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - O SECOVIMED-Uberlândia estabelecerá as regras internas de atendimento, devendo manter os usuários informados das condições gerais de uso mediante Manuais e Regulamentos que devem estar disponíveis sempre que solicitados.

**PARÁGRAFO OITAVO** - É responsabilidade do empregador manter o SECOVIMED informado das alterações no quadro de funcionários da empresa ou condomínio. No ato da admissão de novos empregados, a empresa ou condomínio deverá enviar o empregado ao SECOVIMED munido de Carteira Profissional (CTPS) com as devidas anotações de registro, comprovante de endereço, CPF e RG. A empresa ou condomínio deverá manter cópia da notificação para comparecimento do empregado no SECOVIMED. A empresa ou condomínio poderá optar por enviar cópia da CTPS com anotações de registro, cópia do RG, CPF e comprovante de residência do empregado, desde que protocole a entrega no balcão de atendimento do SECOVIMED. No ato da Demissão, a empresa ou condomínio deverá comunicar ao SECOVIMED a rescisão de contrato através de qualquer meio escrito.

**PARÁGRAFO NONO** - A falta de recolhimento na data do vencimento implica em atualização monetária do débito até a data do efetivo pagamento. Sobre o valor atualizado incidirá multa de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês *pro rata die*. Após 60 (sessenta) dias de atraso, os débitos serão cobrados por um serviço jurídico. Em caso de cobrança judicial, será acrescida ao montante atualizado uma taxa de até 20% (vinte por cento) a título de honorários advocatícios. Incorrerá nas mesmas penalidades a empresa ou condomínio que nas ações de fiscalização for constatado recolhimento inferior ao efetivamente devido.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - Para resguardar os direitos dos empregados, uma empresa ou condomínio somente poderá substituir o SECOVIMED por outro serviço assistencial caso o novo serviço que venha a substituí-lo seja qualitativa e quantitativamente superior ao SECOVIMED. Neste caso a empresa ou condomínio deverá comprovar a substituição por meio da apresentação de recibos de pagamento em favor de outra entidade assistencial, no qual deve constar a relação dos nomes dos empregados beneficiados, devendo ainda comprovar que não existe repasse direto ou indireto ao empregado, do custeio do serviço assistencial contratado.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** – O Empregador que não firmar o convênio SECOVIMED, ou ainda, não fornecer outro convênio Médico Odontológico equivalente, deverá INDENIZAR ao Empregado, na quantia correspondente a 10% (dez por cento) do valor do salário mínimo vigente, por cada mês em que ocorrer a desobediência.

**55- TAXA DE REVERSÃO PATRONAL** – As empresas e condomínios pertencentes à categoria representada pelo Sindicato Patronal, recolherão às suas expensas, em favor do SECOVI, uma importância a título de Taxa de Reversão Patronal (Contribuição Assistencial Patronal), com vistas ao aprimoramento de suas atividades estatutárias, de acordo com a aprovação da Assembleia Geral, conforme a seguinte tabela:

<b>Nº. de Empregados</b>	<b>Valor da Contribuição</b>
Sem Empregados	R\$ 210,00
De 01 a 10 empregados	R\$ 290,00
De 11 a 20 empregados	R\$ 390,00
De 21 a 30 empregados	R\$ 515,00
De 31 a 50 empregados	R\$ 670,00
De 51 a 80 empregados	R\$ 850,00
Acima de 81 empregados	R\$ 1.230,00

**Parágrafo Primeiro:** A contribuição assistencial mencionada nesta cláusula deverá ser recolhida até 30 de Junho de 2018, através de guia própria fornecida pela Entidade Patronal, a qual será encaminhada e com indicação do Banco autorizado ao recolhimento. As empresas que tiverem o início de suas atividades no período de **Maio/2018 até Abril/2019** deverão recolher a contribuição assistencial até o dia 10 do mês seguinte ao da abertura. Fica esclarecido que o recolhimento da contribuição assistencial fora do prazo será acrescido de multa de 2% sobre o valor atualizado, mais juros moratórios de 1% ao mês. O término da vigência da Convenção Coletiva não exclui as empresas do cumprimento da obrigação instituída na presente cláusula.

**Parágrafo Segundo:** As empresas que, por qualquer motivo, deixarem de receber a referida guia própria para o recolhimento da contribuição assistencial, poderão fazê-lo mediante depósito no valor correspondente, dentro do prazo fixado, junto à Caixa Econômica Federal - Agência 0162 – C/C nº. 00502501-6.

#### **56- CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS EMPREGADOS - "AUTORIZAÇÃO EM ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA"**

Retroativamente ao mês de MAIO de 2018, as empresas recolherão dos Empregados, em parcela única, a CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (CLT, art. 582, § 1º, "a" e "b"), conforme aprovado em Assembléia Geral Extraordinária da Categoria realizada em 05/03/2018, nos termos da Nota Técnica 02/2018 – GAB/SRT do Ministério do Trabalho, em "especial" para fins de "autorização" do desconto e repasse ao Sindicato Profissional, a importância equivalente a 01 (um) dia de Salário (1/30), que deverá ser recolhido em Guia própria até 30 de junho de 2018.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para os empregados admitidos no período de JANEIRO/2018 à DEZEMBRO de 2018, o mencionado recolhimento dar-se-á no mês subsequente ao da admissão, LIMITADO A UMA ÚNICA CONTRIBUIÇÃO ANUAL, DEVENDO SER ANOTADO EM SUA CTPS. O empregador, se descontar e não recolher, ficará sujeito ao pagamento da quantia pactuada, acrescida de multa de 2% (dois por cento) ao mês e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sem prejuízo da atualização monetária.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Até o dia 10 do mês de julho de 2018, a empresa deverá remeter ao Sindicato Profissional, listagem contendo os nomes e respectivos salários de seus funcionários, para fins de conferência e atualização cadastral.




**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Fica resguardado aos empregados da categoria, a possibilidade de “oposição” à contribuição prevista nesta cláusula, até 30 (trinta) dias a contar da data de assinatura do presente instrumento coletivo, que deverá ser comunicado, de forma individual e não coletiva, por escrito, devidamente assinado pelo trabalhador, protocolado junto ao Sindicato (ou protocolado via correio, caso labore fora do Município de Uberlândia), sempre de maneira individual, não sendo admitida remessa em Grupo ou por parte das Empresas, ficando à cargo empregado a comunicação à Empresa, das oposições protocoladas junto à entidade sindical.

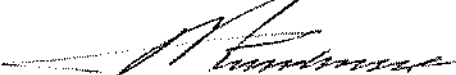
**PARÁGRAFO QUARTO** – A empresa não responderá por quaisquer controvérsias que possam surgir entre os trabalhadores e o seu Sindicato classista em razão do desconto acima estabelecido.

**57- REGISTRO** - E, para que produza seus jurídicos efeitos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em **04 (quatro) vias** de igual teor e forma, as quais serão levadas a depósito na Delegacia Regional do Trabalho em Minas Gerais e registro no Cartório competente.

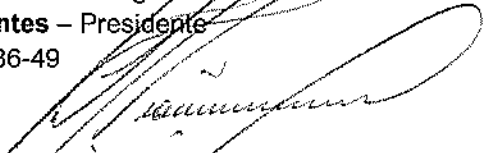
Uberlândia, 22 de maio de 2018.

  
 \_\_\_\_\_  
 SETH/TAP – Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Uberlândia, Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba – MG

**Eurípedes Marçal Marques** – Presidente  
 CPF: 395.135.646-49

  
 \_\_\_\_\_  
 SECOVI-TAP – Sindicato das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Resid. e Comerciais, Cond. Resid. e Shopping Centers do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba.

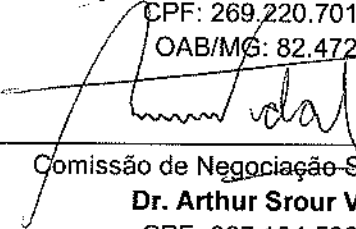
**Ronaldo de Mendonça Arantes** – Presidente  
 CPF: 539.351.286-49

  
 \_\_\_\_\_  
 Comissão de Negociação SECOVI-TAP

**Alessandro Henrique do Nascimento**  
 CPF: 038.029.476-14

  
 \_\_\_\_\_  
 Comissão de Negociação SETH/TAP

**Salomão Afriune Júnior**  
 CPF: 269.220.701-78  
 OAB/MG: 82.472-B

  
 \_\_\_\_\_  
 Comissão de Negociação SECOVI-TAP

**Dr. Arthur Srou Vidal**  
 CPF: 087.104.506-02  
 OAB/MG: 136.000