

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

SETH - SECOVI

2013-2014

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 DA CIDADE DE UBERLÂNDIA/MG – CNPJ: 23.104.292/0001-08.

01- 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.

02- 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. Tendo a empresa convenio médico o mesmo deverá ser, ratificado por médico da empresa com a qual mantém convênio de assistência médica, dentro de 48 horas, de seu recebimento pela empresa.

03- 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.

04- 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.

05- DAS FÉRIAS – As empresas poderão, se de acordo com seus empregados, fracionar a concessão de férias, em até 03 (três) períodos iguais, dentro do período legal.

Parágrafo primeiro: Não se admitirá, sob qualquer justificativa, que a concessão de fração de férias, se dê após a data limite determinada na CLT.

Parágrafo segundo: As empresas deverão, obrigatoriamente, quitar no primeiro dia anterior ao início de concessão do primeiro período de fracionamento de férias, o valor referente à integralidade das férias mais o terço constitucional.

06- UNIFORMES – As empresas fornecerão uniformes aos seus empregados, gratuitamente, desde que conste tal exigência em suas normas, não constituindo esta liberalidade parcela integrante aos salários.

07- 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.

08- 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, acrescida às comissões, que deverá ser discriminado, mensalmente, no comprovante de pagamento.

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

09- 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.

10- 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.

11- 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.

12- 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.

13- 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 12 x 36, não será remunerada como hora normal com o acréscimo do adicional de 65% (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 percentual de 65%** (sessenta e cinco por cento), **calculado sobre o valor da hora**, respeitando-se o **piso salarial mínimo de R\$ 805,00** (Oitocentos e Cinco Reais) até dezembro/2013 e de R\$ 820,00 (Oitocentos e Vinte Reais) a partir de janeiro/2014.

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 – As horas trabalhadas em folgas e/ou feriados e não compensadas na forma da lei, serão remuneradas com acréscimo de 100% (Cem por cento) e deverão ser pagas ao obreiro, não podendo ser objeto de compensação.

14- 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 três (03) últimos meses, desde que, não seja inferior à garantia mínima ajustada neste instrumento.

15- 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 - 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 Terceiro - A dispensa do empregado pelo empregador, do comparecimento ao trabalho durante o cumprimento do aviso prévio, deverá ser anotada no verso do próprio aviso.

Parágrafo Terceiro - No caso de aviso prévio imediat, 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.

16- 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.

Parágrafo único: O limite a que se refere o caput desta cláusula será de 50% (Cinqüenta por cento) para as empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis.

17- RELAÇÃO DE EMPREGADOS – Desde que solicitado pelo Sindicato Profissional, as empresas fornecerão a lista de seus empregados, de quatro em quatro meses.

Parágrafo único: Obrigatoriamente até 10 de Fevereiro de 2014, as empresas fornecerão ao Sindicato Profissional a relação dos setores de trabalho da mesma, bem como o numero de empregados que ali prestam serviço.

18- MULTA POR VIOLAÇÃO DA CCT – Se violada qualquer das cláusulas mencionadas na presente Convenção Coletiva, ficará o infrator com um período de dez dias para regularização. Após este prazo, será o mesmo notificado e obrigado ao pagamento de multa equivalente a 50% (cinqüenta por cento) do salário mínimo vigente, o qual será revertido à parte prejudicada.

19- 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.

20- 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.

21- 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.

22- ASSISTENCIA 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.

23- 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.

24- 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.

25- 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 Único – 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.

26- 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.

27- 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 homologadas no Sindicato Profissional.

Parágrafo primeiro: As homologações das rescisões do contrato de trabalho, só poderão ser feitas mediante a exibição das guias de contribuição sindical profissional e patronal quitadas, caso sejam solicitadas.

Parágrafo segundo: No aviso prévio, o empregador fará constar a data da correspondente homologação, a qual será fornecida com antecedência pelo sindicato profissional.

Parágrafo terceiro: 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.

Parágrafo quarto: As homologações somente serão efetivadas quando as empresas exibirem as guias de recolhimento das contribuições e descontos sindicais, patronais e profissionais dos últimos 02 (dois) anos.

Parágrafo quinto: A empresa deverá comunicar por escrito ao funcionário, mediante protocolo, a data, horário e local, a comparecer, para fins de recebimento de suas verbas rescisórias.

Parágrafo sexto: 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 à empresa, previstas no art. 477 da CLT.

28- DESPESAS DE ADMISSÃO – Todas as despesas com eventuais exames para admissão serão pagas pela empresa.

29- 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**- 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.

30- 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.

31- 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.

32- 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.

33- 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-avisado o empregador com 48 horas de antecedência.

34- 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.

35- 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, serão reajustados, a partir de **1º de maio de 2013**, no índice de **7,22%** (Sete vírgula vinte e dois por cento).

Parágrafo primeiro - DA PROPORCIONALIDADE DOS ÍNDICES SALARIAIS Os índices salariais a serem aplicados por força da Convenção Coletiva de Trabalho 2013-2014, serão aplicados, proporcionalmente, conforme disposto no item XXIV da Instrução Normativa nº. 04 do TST, apenas para os empregados admitidos entre maio de 2012 e abril de 2013, aplicando-se aos salários, os percentuais de aumento, conforme tabela abaixo:

<u>MÊS DE ADMISSÃO</u>	<u>FATOR DE REAJUSTE</u>
------------------------	--------------------------

MAIO/2012	7,22%
JUNHO/2012	6,60%
JULHO/2012	5,98%
AGOSTO/2012	5,37%
SETEMBRO/2012	4,76%
OUTUBRO/2012	4,15%
NOVEMBRO/2012	3,55%
DEZEMBRO/2012	2,95%
JANEIRO/2013	2,35%
FEVEREIRO/2013	1,76%
MARÇO/2013	1,17%
ABRIL/2013	0,58%

Parágrafo segundo – 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.

36- PRODUTIVIDADE – O patronato concede a seus empregados, a título de produtividade, uma quantia mensal no valor correspondente a **8,0%** (oito por cento), incidente sobre a parte fixa do salário.

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

38- 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 E SHOPPING CENTERS QUE POSSUAM ACIMA DE 15 FUNCIONÁRIOS:

- Piso salarial de R\$ 845,00 (Oitocentos e Quarenta e Cinco Reais) até dezembro de 2013 e de R\$ 891,00 (Oitocentos e Noventa e Um Reais) a partir de janeiro de 2014, correspondentes a jornada de 220:00 horas mensais, e jornada 12X36 hs.

- Piso salarial de R\$ 770,00 (Setecentos e Setenta Reais) até dezembro de 2013 e de R\$ 805,00 (Oitocentos e Cinco Reais) a partir de janeiro de 2014, na hipótese de trabalho prestado em jornadas reduzidas, inferiores às 44:00 hs semanais.

b) CONDOMÍNIOS HORIZONTAIS E SHOPPING CENTERS QUE POSSUAM ATÉ DE 15 FUNCIONÁRIOS, DEMAIS EMPRESAS E CONDOMÍNIOS:

- Piso salarial de R\$ 805,00 (Oitocentos e Cinco Reais) até dezembro de 2013 e de R\$ 820,00 (Oitocentos e Vinte Reais) a partir de janeiro de 2014, correspondentes a jornada de 220:00 horas mensais, e jornada 12X36 hs.

- Piso salarial de R\$ 700,00 (Setecentos Reais) até dezembro de 2013 e de R\$ 750,00 (Setecentos e Cinquenta Reais) a partir de janeiro de 2014, 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\$ 805,00 (Oitocentos e Cinco Reais) até dezembro de 2013 e de R\$ 820,00 (Oitocentos e Vinte Reais) a partir de janeiro de 2014, correspondente ao piso salarial da categoria.

39- DOS CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS – Ficam autorizados os **CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS** à 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\$ 5,10 (Cinco reais e dez centavos) até dezembro/2013 e de R\$ 5,30 (Cinco Reais e Trinta centavos) a partir de janeiro/2014 por hora trabalhada, já incluídos aí, o **DSR** (descanso semanal remunerado), resguardando-se a estes trabalhadores, o direito ao **adicional de produtividade (8,0%) 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\$ 80,00** (Oitenta Reais) até dezembro de 2013 e **R\$ 85,00** (Oitenta e Cinco Reais) a partir de janeiro de 2014, 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, Refeição e/ou 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.

40- 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 E SHOPPING CENTERS QUE POSSUAM ACIMA DE 15 FUNCIONÁRIOS:**

R\$ 150,00 (Cento e Cinquenta Reais).

b) CONDOMÍNIOS HORIZONTAIS E SHOPPING CENTERS QUE POSSUAM ATÉ DE 15 FUNCIONÁRIOS, DEMAIS EMPRESAS E CONDOMÍNIOS:

R\$ 80,00 (Oitenta Reais) até dezembro de 2013 e **R\$ 85,00** (Oitenta e Cinco Reais) a partir de janeiro de 2014

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.

41- SEGURO DE VIDA - Os empregadores deverão contratar um Seguro de Vida em Grupo, observadas as coberturas mínimas:

- I- R\$ 10.000,00 (Dez Mil Reais) em caso de morte, natural ou acidental;
- II- R\$ 2.000,00 (Dois Mil Reais) a título de Auxílio Funeral do Segurado;
- III- Concessão de no mínimo 12 (Doze) cestas básicas no valor de R\$ 95,00 (Noventa e Cinco Reais) cada.

Parágrafo Único: As empresas que já possuem Seguro de Vida em Grupo ou Individual, cuja cobertura por morte natural ou acidental for superior a R\$ 20.000,00 (Vinte Mil Reais), ficam desobrigadas da contratação das demais coberturas mínimas, devendo contudo, adequar-se à tais exigências quando da renovação da apólice.

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.

45- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – No mês de Junho de 2013 os empregadores recolherão até o último dia útil e em uma única vez, de acordo com aprovação da Assembléia Geral a importância pactuada como produtividade, descontada de seus funcionários no mês de junho de 2013, 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/2013 a abril/2014, 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- VIGÊNCIA – a presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência pelo prazo de 01 (um) ano, a partir de 1º maio/2013 até 30 abril/2014.

48- 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.

49- DIFERENÇAS SALARIAIS – As eventuais diferenças salariais decorrentes desta Convenção Coletiva deverão ser pagas até o dia 30 de Junho de 2013.

50- INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO – Fica convencionado entre as partes que o intervalo para repouso ou alimentação será de no mínimo 01 (uma) até no máximo de 03 (três) horas.

51- FORNECIMENTO DE RAIS – As empresas fornecerão uma cópia da RAIS à entidade profissional, até, no máximo trinta dias da entrega do prazo oficial.

52- VALE TRANSPORTE – As empresas fornecerão aos seus empregados os vales transporte necessários ao deslocamento dos mesmos, conforme Lei 7418 de 16-12-85/Reg. Decreto 95247 de 17-11-87/Dou 18-11-87.

53 – 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 Assembléia 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\$ 64,00 (sessenta e quatro 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 Assembléia 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, em guia própria fornecida pelo SECOVIMED-Uberlândia, a qual deverá conter a relação dos funcionários cadastrados, 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 devido incidirá multa de 2% (dois por cento). 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.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - As contribuições previstas nesta cláusula serão devidas a partir de maio de 2013, em continuidade ao disposto nas convenções anteriores.

54- TAXA DE REVERSÃO PATRONAL – As empresas pertencente 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 Assembléia Geral, conforme a seguinte tabela:

Nº. de Empregados	Valor da Contribuição
Sem Empregados	R\$ 150,00
De 01 a 10 empregados	R\$ 210,00
De 11 a 20 empregados	R\$ 285,00
De 21 a 30 empregados	R\$ 365,00
De 31 a 50 empregados	R\$ 490,00
De 51 a 80 empregados	R\$ 630,00
Acima de 81 empregados	R\$ 920,00

Parágrafo Primeiro: A contribuição assistencial mencionada nesta cláusula deverá ser recolhida até 30 de Junho de 2013, 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/2013 até Abril/2014 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.

E, para que produza seus jurídicos efeitos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em 08 (oito) 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, 06 de maio de 2013.

SETH/TAP – Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Uberlândia,
Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba – MG
Adeilmo Pedro de Souza – Presidente
CPF: 052.247.721-68

SECOVI – Sindicato das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de
Imóveis Resid. e Comerciais, Cond. Resid. e Shopping Centers de Uberlândia-MG
Paulo Maurício Carneiro Silva – Presidente
CPF: 323.439.576-49

Comissão de Negociação SECOVI
Virmondes Honório do Carmo –
CPF: 145.289.406-04

Comissão de Negociação SETH/TAP
Salomão Afiune Júnior
CPF: 269.220.701-78
OAB/MG: 82.472-B

Comissão de Negociação SECOVI
Wagner José Costa
CPF: 735.168.486-34
OAB/MG: 110.984