CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000224/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/03/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR015503/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13623.201245/2026-14
DATA DO PROTOCOLO: 25/03/2026

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

SIND EMP C VEND LOC ADM IMOV ED EM COND RES E COM DE PE, CNPJ n. 24.566.663/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUCIANO MOURA CARNEIRO DE NOVAES;

E

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA URBANA, LOCACAO DE MAO DE OBRA, ADMINISTRACAO DE IMOVEI, CNPJ n. 04.072.540/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ARTUR FERNANDES ALVES DE LIMA;

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 janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **"Empregados em Empresas de Compra, Vendas, Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais, inclusive Empregados em Edifícios: Zeladores, Porteiros, Cabineiros, Vigias, Faxineiros, Serventes"** , com abrangência territorial em **Agrestina/PE, Água Preta/PE, Águas Belas/PE, Alagoinha/PE, Aliança/PE, Altinho/PE, Amaraji/PE, Angelim/PE, Arcoverde/PE, Barra de Guabiraba/PE, Barreiros/PE, Belém de Maria/PE, Belo Jardim/PE, Bezerros/PE, Bom Conselho/PE, Bom Jardim/PE, Bonito/PE, Brejão/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Buenos Aires/PE, Buíque/PE, Cachoeirinha/PE, Caetés/PE, Calçado/PE, Camocim de São Félix/PE, Camutanga/PE, Canhotinho/PE, Capoeiras/PE, Casinhas/PE, Catende/PE, Chã de Alegria/PE, Chã Grande/PE, Condado/PE, Correntes/PE, Cortês/PE, Cumaru/PE, Cupira/PE, Custódia/PE, Escada/PE, Feira Nova/PE, Fernando de Noronha/PE, Ferreiros/PE, Frei Miguelinho/PE, Gameleira/PE, Garanhuns/PE, Glória do Goitá/PE, Gravatá/PE, Iati/PE, Ibirajuba/PE, Itaíba/PE, Itambé/PE, Itaquitinga/PE, Jaboatão dos Guararapes/PE, Jaqueira/PE, Jataúba/PE, João Alfredo/PE, Joaquim Nabuco/PE, Jucati/PE, Jupi/PE, Jurema/PE, Lagoa de Itaenga/PE, Lagoa do Carro/PE, Lagoa do Ouro/PE, Lagoa dos Gatos/PE, Lajedo/PE, Limoeiro/PE, Macaparana/PE, Machados/PE, Maraial/PE, Nazaré da Mata/PE, Olinda/PE, Orobó/PE, Palmares/PE, Palmeirina/PE, Panelas/PE, Paranatama/PE, Passira/PE, Paulista/PE, Pedra/PE, Pesqueira/PE, Poção/PE, Pombos/PE, Primavera/PE, Quipapá/PE, Recife/PE, Riacho das Almas/PE, Ribeirão/PE, Rio Formoso/PE, Sairé/PE, Salgadinho/PE, Saloá/PE, Sanharó/PE, Santa Maria do Cambucá/PE, São Benedito do Sul/PE, São Bento do Una/PE, São Caitano/PE, São João/PE, São Joaquim do Monte/PE, São Vicente Férrer/PE, Sirinhaém/PE, Surubim/PE, Tacaimbó/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Terezinha/PE, Tupanatinga/PE, Venturosa/PE, Vertente do Lério/PE, Vertentes/PE, Vicência/PE e Xexéu/PE**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE E PRAZO DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS, DOS EMPREGADOS DE CONDOMÍNIOS

Parágrafo 1º - As partes signatárias resolvem estabelecer os valores salariais mínimos a serem praticados em relação aos empregados abrangidos por esta convenção, na forma abaixo estabelecida.

Parágrafo 2º - Os empregados de condomínios residenciais, não residenciais e mistos, abrangidos pela representação sindical obreira, terão um reajuste salarial, de 6,79% (seis vírgula setenta e nove por cento), a partir de 1º de janeiro de 2026, de forma linear, incidente sobre os salários praticados em janeiro/25.

Parágrafo 3º - O piso salarial do zelador é fixado em R$ 1.639,05 (um mil, seiscentos e trinta e cinco centavos).

Parágrafo 4º - O zelador que laborar mais de 50% (cinquenta por cento) da sua carga horária, na função de piscineiro, será classificado como piscineiro;

Parágrafo 5º - O zelador que laborar mais de 50% (cinquenta por cento) da sua carga horária, na função de jardineiro, será classificado como jardineiro.

Parágrafo 6º - Todos os trabalhadores em condomínio com exceção dos Shoppings, receberão no mês de junho, um abono no valor de R$ 60,00 (sessenta reais), referente ao dia dos trabalhadores em condomínios, com exceção dos que estiverem afastados por motivo de doença ou pelo INSS.

TABELA

DISCRIMINAÇÃO				
MÊS	QUINZENA(40%)	DIA	HORA NORMAL	HORA EXTRA (+50%)
ZELADOR				
R$ 1.639,05	R$ 655,62	R$ 54,63	R$ 7,45	R$ 11,17

PORTEIRO DIURNO				
R$ 1.721,32	R$ 688,52	R$ 57,37	R$ 7,82	R$ 11,73

PORTEIRO NOTURNO	R$ 1.721,32 + R$ 344,26 (ADICIONAL NOTURNO) (20%)			
R$ 2.065,58	R$ 826,23	R$ 68,85	R$ 9,38	R$ 14,07

ASCENSORISTA	R$ 1.639,05 + R$ 245,85(adicional de insalubridade à base de 15%) (carga horária 180:00hs)			
R$ 1.884,90	R$ 753,96	R$ 63,83	R$ 10,47	R$ 15,70

JARDINEIRO				
R$ 1.822,81	**R$ 729,12**	**R$ 60,76**	**R$ 8,28**	**R$ 12,42**

PISCINEIRO				
R$ 1.822,81	**R$ 729,12**	**R$ 60,76**	**R$ 8,28**	**R$ 12,4Z2**

AUXILIAR DE MANUTENÇÃO				
R$ 1.974,71	**R$ 789,88**	**R$ 65,82**	**R$8,97**	**R$ 13,45**

GERENTE A PARTIR DE				
R$ 2.227,45	**R$ 890,98**	**R$ 74,24**	**R$ 10,12**	**R$ 15,18**

MANOBRISTA EM CONDOMÍNIO				
R$ 1.867,28	**R$ 746,91**	**R$ 62,24**	**R$ 8,48**	**R$ 12,72**

CLÁUSULA QUARTA - DOS SALÁRIOS DAS EMPRESAS

DOS SALÁRIOS DAS EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, ADMINISTRAÇÃO DE LOCAÇÃO, ADMINISTRAÇÃO DE CONDOMÍNIOS E FLATS.

Parágrafo 1º - A partir de 1.º de janeiro de 2026, será aplicado reajuste de 5,00% (cinco por cento), de forma linear, incidente sobre os salários praticados em dezembro/2026, para os empregados de empresas imobiliárias de compra, venda, locação e administração de imóveis, administradoras de condomínios residenciais e não residenciais, com exceção de shoppings, podendo ser compensados os aumentos espontâneos, considerando uma jornada de 220 horas mensais.

Parágrafo 2º - O Piso salarial admissional para os empregados administrativos das empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis e de empresas administradoras de condomínios residências e não residenciais será no valor de R$1.632,89 (Um mil, seiscentos e trinta e dois reais e oitenta e nove centavos), considerando uma jornada de 220 horas mensais. O piso salarial do contínuo e auxiliar de serviços gerais das empresas imobiliárias de compra, venda, locação e administração de imóveis, administradoras de condomínios residenciais e não residenciais será de R$ 1.621,00 (Um mil, seiscentos e vinte um reais), também para a jornada de 220 horas mensais.

Parágrafo 3º - Referente aos empregados de toda a categoria, o empregador deverá realizar o pagamento de adiantamento salarial aos seus empregados, entre os dias 15 e 20 de cada mês, ou no dia útil antecedente caso aquelas datas não sejam dias úteis, no percentual de 40% (quarenta por cento) do salário base sem a ocorrência de quaisquer descontos, devendo no caso do porteiro noturno, o adicional noturno fazer parte do

cálculo. O empregado poderá deixar de receber o adiantamento a que alude esta cláusula caso informe sua decisão, por escrito, ao empregador. Salvo os empregados administrativos das empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis e de empresas administradoras de condomínios residências e não residenciais.

Parágrafo 4º - O empregador que efetuar o pagamento através de crédito e/ou depósito em conta corrente bancária e/ou cartão salário e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, fica desobrigado do fornecimento do recibo de pagamento ou contracheque do adiantamento, valendo como prova do pagamento o comprovante de depósito ou extrato da conta corrente ou extrato da conta corrente eletrônica. Contudo, o adiantamento deverá constar no recibo de pagamento ou contracheque obrigatoriamente fornecido no mês (pagamento do mês).

Parágrafo 5º – Fica facultado às empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis e de empresas administradoras de condomínios residências e não residenciais, efetuarem o pagamento do salário mensalmente.

Parágrafo 6º - É obrigatório o fornecimento ao empregado de uma via dos comprovantes de pagamento do salário mensal, das férias e antecipações concedidas, contendo: identificação do empregador; discriminação das parcelas creditadas e descontadas; o valor líquido devido e, informado o valor correspondente ao recolhimento do FGTS, este quando do salário mensal.

Parágrafo 7º - O empregador que efetuar o pagamento através de crédito e/ou depósito em conta corrente bancária e/ou cartão salário e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, desde que identificada no comprovante a forma de pagamento, fica desobrigado de colher assinatura do empregado. Valerá como prova de pagamento o comprovante de depósito ou extrato da conta corrente ou extrato da conta corrente eletrônica.

Parágrafo 8º - Sendo o pagamento efetuado em espécie ou em cheque o empregado deverá assinar o recibo correspondente.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO NO RETORNO DAS FÉRIAS.

Parágrafo Único - Os empregados, em condomínios residenciais e comerciais terão direito a receber o pagamento da primeira parcela do 13º salário por ocasião do retorno das férias, desde que o mesmo solicite ao empregador, por escrito, no início do período concessivo. O valor da primeira parcela corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do valor do piso da categoria obreira.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA SEXTA - DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO – CESTA BÁSICA.

Parágrafo 1º - O vale alimentação/refeição dos empregados abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho será no valor mínimo de R$ 455,00 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais), a partir de janeiro de 2026, sendo vetado a redução do vale alimentação/refeição dos empregados de condomínio que já recebam acima do valor mínimo, com exceção das empresas Imobiliárias de Compra, Venda, Locação e Administração

de Imóveis que já efetuem o pagamento no valor acima de R$ 455,00 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais), devendo ser pago até o dia 20 de cada mês e corresponderá ao período do próprio mês de fornecimento.

Parágrafo 2º - Os empregados administrativos, contínuos e auxiliares administrativos das empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis e de empresas administradoras de condomínios residências e não residenciais, passarão a receber no período de férias o vale alimentação/refeição no valor de R$ 455,00 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais) equivalente ao piso recebido pelos empregados de condomínios residenciais e não residenciais.

Parágrafo 3º – Haverá o desconto pro rata, no vale alimentação/refeição dos empregados demitidos até o dia 15 de cada mês e pagamento integral do vale alimentação/refeição para os empregados demitidos a partir o dia 15 de cada mês.

Parágrafo 4º - Haverá o pagamento integral do vale alimentação/refeição no mês de admissão aos empregados admitidos até o dia 15 e pagamento proporcional para os empregados admitidos a partir do dia 16. Excetuando as empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis e de empresas administradoras de condomínios residências e não residenciais, que deverão pagar de forma pro rata à base de 1/23.

Parágrafo 5º - O vale alimentação/refeição será devido aos funcionários de condomínios residências e não residenciais e flats, durante os meses trabalhados e no período de férias.

Parágrafo 6º - Aos trabalhadores em condomínio residencial e não residencial e flats, ficará assegurado o recebimento do vale alimentação/refeição durante as férias e os primeiros 90 dias de afastamento, por motivo de licença médica. Excetuando as empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis e de empresas administradoras de condomínios residências e não residenciais, que deverão pagar de forma pro rata à base de 1/23.

Parágrafo 7º - Na hipótese, porém, de haver contratação de terceira pessoa com registro na carteira profissional, para substituição de trabalhadores, por período não superior a 90 (noventa) dias, ao substituto não será devido o vale alimentação. Ultrapassado os 90 (noventa) dias, passará a ter direito ao vale alimentação/refeição, não tendo direito à retroatividade.

Parágrafo 8º - O empregado que for contratado para substituir outro empregado no período de férias, não terá direito ao vale alimentação/refeição do substituído.

Parágrafo 9º - O vale alimentação/refeição poderá ser adquirido através do STEALMOAIC (Sindicato obreiro), no “programa cesta alimento do trabalhador” ou em qualquer outro fornecedor, podendo, ainda, ser fornecida sob a forma de ticket, mediante recibo, não havendo, em nenhuma hipótese, caracterização de salário “in natura”, devendo ser realizado através do PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador).

Parágrafo 10 - Caso o empregador ao invés de fornecer o vale alimentação/refeição, forneça o valor em espécie, este valor, será incorporado à remuneração do empregado, hipótese em que incidirão sobre tal importância todos os encargos trabalhistas, fundiários e previdenciários.

Parágrafo 11 - Os empregadores abrangidos por esta convenção que já praticam a entrega do vale alimentação/refeição em gêneros alimentícios, mensalmente, aos seus empregados, desde que não seja inferior ao valor mínimo, estarão desobrigados de cumprir o previsto no caput desta cláusula; caso o valor fornecido nesta data, a título de vale alimentação/refeição, seja inferior ao estipulado nesta cláusula, terá o empregador que completar a quantia até o valor estipulado. Em qualquer hipótese, contudo, o empregador terá que comprovar a real situação perante o sindicato obreiro, quando por este solicitado, não podendo ser o valor fornecido a título de vale alimentação/refeição, durante a atual vigência desta Convenção e até o dia 31 de dezembro de 2026, inferior a R$ 455,00 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais).

Parágrafo 12 - A escolha da empresa fornecedora do vale alimentação/refeição é de inteira responsabilidade do empregador, devendo este sempre observar a obrigatoriedade da inscrição no PAT, tanto da empresa

fornecedora, quanto do empregador. Que o vale fornecido, não deve ser exclusivo de um só fornecedor, para que o empregado possa adquirir os produtos que desejar em qualquer estabelecimento comercial.

Parágrafo 13 - Os trabalhadores de condomínios residenciais e não residenciais e flats, que estiverem afastados em licença médica, maternidade e por motivo de acidente de trabalho ou auxílio-doença, terão direito de receber o vale alimentação/refeição, apenas durante os três primeiros meses do período de afastamento.

Parágrafo 14 - Para os empregados de empresas Imobiliárias de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis e de Condomínios residenciais, não residenciais e mistos, que estiverem afastados em licença médica, maternidade e por motivo de acidente de trabalho ou auxílio-doença, não terão direito a receber o vale alimentação/refeição e na opção de converter 1/3 das férias, receberá o vale de forma proporcional, sob o valor praticado no parágrafo primeiro.

Parágrafo 15 - Para os empregados de empresas Imobiliárias de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis e de Condomínios residenciais, não residenciais e mistos, não haverá o desconto à base de 1/23 ao dia efetivado, nos casos de falta justificada.

Parágrafo 16 - Os empregados de Prestadoras de serviço que laborarem em condomínios residenciais, não residenciais e mistos, abrangidos pela representação sindical obreira, que exerçam a sua função em condomínios, receberão os mesmos valores de vale alimentação/refeição, referente ao caput da presente cláusula, desta convenção coletiva.

Parágrafo 17 – Aos empregados com contrato de tempo parcial e folguistas, que laborarem a partir de 26 horas semanais será garantido o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do valor do vale alimentação/refeição. E os que laborarem abaixo de 26 horas semanais, receberá o valor de R$ 15,00 (quinze reais), por dia trabalhado.

Parágrafo 18 - O empregado que for chamado na sua folga para substituir o empregado faltoso, terá o direito de receber o valor de R$ 30,00 (trinta reais), por dia de substituição.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE - VALE COMBUSTÍVEL - AUXÍLIO BICICLETA.

Parágrafo 1º - Quando solicitado, por escrito pelos empregados, o empregador fornecerá aos mesmos, mediante recibo, vale-transporte a ser utilizado nos dias efetivamente trabalhados no mês, sendo certo que o uso deve ser utilizado exclusivamente pelos empregados do condomínio no seu deslocamento casa/trabalho – trabalho/casa, e caso seja identificada outra destinação poderá o empregado ser demitido por justa causa.

Parágrafo 2º - O empregador não poderá descontar do salário base do empregado o percentual de até 6% (seis por cento), nos termos da lei;

Parágrafo 3º - Os empregados deverão utilizar o respectivo vale, exclusivamente, para o seu percurso residência-trabalho e trabalho-residência, devendo o empregador alertar o empregado sobre a implicação de eventuais informações inverídicas, como, por exemplo, a utilização do vale-transporte para outro fim diverso do ora previsto, ou a real desnecessidade do mesmo, as quais poderão ensejar demissão por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT.

Parágrafo 4º – Os empregados residentes nos seus locais de trabalho não se beneficiam do “caput” desta cláusula. Os empregados que por meios próprios realizarem o percurso residência-trabalho e trabalho/residência, a exemplo de bicicleta, motocicleta, moto, carro, ou qualquer outro meio de transporte que não utilize o sistema de vale, sendo próprio ou não, não terão direito ao vale-transporte, contudo, sempre,

devendo o empregador, diligenciar, em face da realidade do deslocamento, que o empregado, informe, por escrito, que não deseja receber o respectivo vale, por se deslocar em veículo próprio.

Parágrafo 5º - Nos casos de falta do funcionário (legalmente justificadas ou não) será carregado o número de vales de forma proporcional no mês subsequente às faltas ocorridas.

Parágrafo 6º - O vale só poderá ser fornecido em dinheiro, na hipótese de haver insuficiência de transporte coletivo na localidade onde esteja localizado o condomínio ou a empresa. Nesse caso, o valor pago não integrará o salário para qualquer efeito legal, devendo ser observadas as regras constantes da Lei Nº 7418/85 e o Dec. Lei Nº 95.247/87.

Parágrafo 7º - Apenas os empregados de condomínios residenciais, não residenciais, mistos e flats, poderão optar por substituir o vale transporte, por vale combustível, desde que comprovada a utilização do veículo automotor para ir e vir ao trabalho (residência/trabalho – trabalho/residência), inclusive apresentando cópia da sua CNH e do CRLV, que não precisa está em nome do empregado, e deverá ser pago sob a nomenclatura de ajuda de custo, não integrando a remuneração do empregado, em conformidade com o artigo 457, §2º da CLT.

Parágrafo 8º - O valor à título de ajuda de custo será de R$ 120,00 (cento e vinte reais) para os empregados que laborarem sob a escala de 12x36 e no valor de R$ 180,00 (cento e oitenta reais), para os empregados com carga horária diária, não podendo ser pago em espécie.

Parágrafo 9º - No caso do porteiro na escala 12x36, tirar as férias do outro porteiro, receberá a compensação do vale combustível de forma pro rata die, até o limite de R$ 180,00(cento e oitenta reais).

Parágrafo 10 - Os empregados que converterem 1/3 das férias receberão o vale combustível de forma proporcional.

Parágrafo 11 - Aos empregados que optarem pela ajuda de custo do combustível, não poderá ser descontado 6%, sob o salário base.

Parágrafo 12 - Para o empregado que optar por utilizar bicicleta como transporte para o trabalho, poderá solicitar a ajuda de custo no valor de R$ 40,00 (quarenta reais). Não integrando a remuneração do empregado, em conformidade com o artigo 457, §2º da CLT e não haverá desconto.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA OITAVA - COBERTURA SOCIAL DO TRABALHADOR - AUXÍLIO-DOENÇA/INVALIDEZ.

Parágrafo 1º - A cobertura social consiste em promover, em favor do trabalhador, o pagamento de 50% (cinquenta por cento), do salário base na forma prevista no Parágrafo 3º, além de atendimento ambulatorial em determinadas áreas médicas, exames laboratoriais, e atendimento odontológico. A cobertura social será custeada, sem ônus de qualquer espécie para os representados da entidade profissional, pelos empregadores, na seguinte forma: os condomínios residenciais, não residenciais e mistos, além dos flats, excetuando-se as Administradoras de Condomínios, Administradoras de Imóveis e demais empresas representadas, recolherão mensalmente para o sistema “cobertura social do trabalhador” o valor mensal de R$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) por cada empregado, para atendimento ambulatorial, cobertura em caso de licença médica por motivo de doença e deferida pelo INSS, invalidez e falecimento do funcionário.

Parágrafo 2º - O recolhimento retro mencionado será realizado ao sindicato patronal, por meio de boleto bancário a ser encaminhado aos condomínios até o dia 15 (quinze) de cada mês, sendo este o dia do

vencimento. Dito valor será gerido pelo sindicato patronal sob a rubrica de SECOVI SOCIAL e tem como base o mês anterior.

Parágrafo 3º - Os condomínios residenciais, não residenciais, mistos e flats, que comprovadamente pagarem plano de saúde para os seus empregados, ficarão isentos do pagamento da Cobertura Social do Trabalhador, ficando o seu empregado, impedido de utilizar os benefícios da referida Cobertura.

Parágrafo 4º - A cobertura social contempla os seguintes direitos aos empregados, os quais serão pagos diretamente ao titular ou aos seus dependentes:

a) até 04 parcelas mensais do valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do piso da categoria, em caso de licença médica pelo INSS, por motivo de doença;

b) 12 parcelas mensais do valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do piso da categoria em caso de invalidez;

c) 12 parcelas mensais do valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do piso da categoria em caso de falecimento do funcionário.

Parágrafo 5º - O Sindicato Patronal estipulará normas e critérios inerentes a tal Cobertura Social, em face do gerenciamento e acompanhamento dos mesmos.

Parágrafo 6º - Ocorrendo algum dos eventos amparados pela Cobertura Social do Trabalhador, e na hipótese de estar o empregador inadimplente com referida a Cobertura, o empregador arcará diretamente com o empregado, todo o custo referente aos benefícios da Cobertura Social do Trabalhador, inclusive em relação aos atendimentos médicos, ambulatoriais e exames, passando o empregador a ser credor quanto ao valor da respectiva cobertura.

Parágrafo 7º - Caso a inadimplência seja superior a 04(quatro) parcelas, o empregado não terá direito a Cobertura Social do Trabalhador, no que se refere aos seguintes benefícios: 04 meses do valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do piso da categoria pago mensalmente ao empregado; 12 parcelas mensais do valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do piso da categoria em caso de invalidez e 12 parcelas mensais do valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do piso da categoria em caso de falecimento do empregado.

Parágrafo 9º - A inobservância desta Cláusula, pelo empregador, nas obrigações de fazer e pagar, acarretará multa de 20% (vinte por cento) sobre o piso salarial do zelador, vigente na data da inadimplência, por cada empregado prejudicado, em favor do empregado, por cada mês em que permanecer inadimplente, devendo ser suprimida após quitação do débito e normalização do custeio.

Parágrafo 10 - A quantidade de empregados ou a alteração do seu quantitativo, deverá ser informada pelo empregador, através de informações do e-social do mês anterior ao vencimento.

Parágrafo 11 - O empregador ficará desobrigado do pagamento da mensalidade da Cobertura Social do Trabalhador, apenas em caso de demissão, falecimento do empregado ou se comprovadamente pagar plano de saúde para seus empregados.

Parágrafo 12 – O empregado tem o prazo máximo para dar entrada ao benefício da Cobertura Social do Trabalhador de até um ano após a concessão do benefício pelo INSS e se ainda estiver com o seu contrato de trabalho vigente, e em caso de falecimento os dependentes têm o prazo de até um ano após o falecimento do empregado, para requerer o benefício.

Outros Auxílios

CLÁUSULA NONA - CONVÊNIO FARMÁCIA - ÓTICA SINDICAL.

Parágrafo 1º - Convencionam as partes que o sindicato obreiro poderá oferecer convênio com farmácia e ótica, intitulada “Farmácia e Ótica Sindical”, ficando os empregadores, mediante prévia e expressa autorização do trabalhador, obrigados a fazer o desconto referente a aquisição dos produtos da farmácia ou da ótica.

Parágrafo 2º - O(s) empregado(s) poderão efetuar suas compras na Farmácia/Ótica Sindical, presencialmente ou por telefone, neste caso, os produtos serão entregues por motoqueiro no local de trabalho, quando deverá ser recepcionado pelo(a) empregado(a), que deverá assinar o comprovante da compra e autorização de desconto em folha.

Parágrafo 3º - O benefício do convênio da Farmácia/Ótica Sindical, se estende aos familiares e dependentes do(a) empregado(a), que ao efetuar suas compras de forma presencial, deverá apresentar seu documento de identificação e do(a) empregado(a). E nos casos em que a compra for realizada por telefone, os referidos documentos deverão ser apresentados no momento da entrega dos produtos, quando o comprador(a) deverá assinar o comprovante da compra e a autorização do desconto em folha.

Parágrafo 4º - As compras realizadas poderão ser parceladas em até 03 (três) vezes, e após a realização da(s) compra(s), o sindicato obreiro irá enviar para o empregador, a autorização de desconto em folha, com o(s) respectivo(s) boleto(s) de pagamento. O desconto não poderá ser superior a 30% (trinta por cento) do salário do empregado, por parcela.

Parágrafo 5º - O(s) valor(es) da(s) compra(s) realizada(s) até o dia 20 (vinte) do mês em curso, deverá(ão) ser(em) descontado(os) do salário do(a) empregado(a) e repassados à Farmácia e Ótica Sindical no salário do mês subsequente.

Parágrafo 6º - Fica previamente autorizado pelo(a) empregado(a), na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, em qualquer de suas modalidades, que o empregador realize o desconto de todas as parcelas remanescente, pendentes de vencimento ou vencidas, que deverão ser repassadas pelo empregador. Neste caso, o empregador deverá solicitar ao sindicato obreiro, o boleto de pagamento da totalidade dos valores que deveriam ser descontados em folha.

Parágrafo 7º - Durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho do exercício de 2026, o Sindicato Obreiro, poderá adotar o Cartão Farmácia / Ótica Sindical, devendo o(a) empregado solicitar o seu cartão de imediato ou no ato de uma nova compra.

Parágrafo 8º - Em caso de ausência de repasse dos valores de que tratam o presente artigo, o Sindicato Obreiro, poderá efetuar a cobrança extrajudicial e/ou judicial, ficando autorizado a cobrança de multa de 2% (dois por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês, além dos honorários advocatícios a base de 20 (vinte por cento) e custas judiciais.

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL.

Parágrafo 1º - As entidades sindicais convenentes instituem, neste ato, a obrigatoriedade de contratação de AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL para todos os trabalhadores dos Condomínio residenciais e não residenciais, com intuito de proporcionar aos mesmos, nos termos da cláusula nona, parágrafo terceiro desta Convenção Coletiva de Trabalho, as coberturas viabilizadas pelo referido SEGURO/AUXÍLIO.

Parágrafo 2º - Fica acordado que, para viabilidade de implantação e manutenção das coberturas contempladas no referido SEGURO/AUXÍLIO, caberá aos condomínios residenciais e não residenciais empregadores, obrigatoriamente o pagamento mensal do PRÊMIO DE SEGURO/AUXÍLIO, no valor de R$ 22,90 (vinte e dois reais e noventa centavos), por cada trabalhador contratado nos termos supramencionados.

Parágrafo 3º - O SEGURO/AUXÍLIO será implementado e gerido pelo Sindicato Laboral através de uma empresa especializada denominada "GESTORA", que acompanhará para que ocorra o fiel cumprimento das coberturas do SEGURO/AUXÍLIO, durante toda a vigência desta CCT, sendo as coberturas obrigatórias as abaixo:

DESCRIÇÃO, COBERTURAS e CARACTERÍSTICAS:

a)Programa de Saúde Mental em conformidade com a Lei nº. 14.831/24 e a atualização da NR-1

b) Indenização por morte acidental – R$ 15.000,00.

c) Indenização por morte natural – R$ 15.000,00.

d) Indenização por invalidez permanente total ou parcial por acidente – R$ 15.000,00.

e) Indenização por invalidez permanente total por doença – R$ 15.000,00.

f) Assistência funeral individual (morte natural ou acidental) – R$ 3.300,00.

g) Cesta básica – R$ 150,00, por mês, durante 06 (seis) meses.

h) Assistência Natalidade (por nascimento, em parcela única) – R$ 600,00. (em caso de gêmeos será acrescido o valor de pago R$ 300,00)

i) Assistência residencial 24 horas.

Parágrafo 4º - A "GESTORA" disponibilizará um sistema online, através do site www.bemmaisbeneficios.com.br/condominiosstealmoaic, para que os empregadores realizem a inclusão de todos seus trabalhadores ativos e novos contratados no SEGURO/AUXÍLIO, bem como, a exclusão dos que tiverem o seu contrato reincidido.

Parágrafo 5º - Poderão as apólices conter coberturas adicionais a estas estabelecidas como obrigatórias, porém não em substituição a qualquer uma das acima relacionadas.

Parágrafo 6º - Os condomínios que vierem a contratar a gestora prevista no parágrafo terceiro da cláusula nona, fica estabelecido que o valor a ser pago mensalmente por cada trabalhador e/ou dependente(s), referente ao SEGURO/AUXÍLIO será realizado pelas empresas empregadoras através de boleto bancário a ser disponibilizado pela "GESTORA", com o vencimento todo dia do dia 15 (quinze) de cada mês. A cobrança do referido PRÊMIO DO SEGURO/AUXÍLIO será realizada pela empresa "GESTORA" por conta e ordem do Sindicato Laboral.

Parágrafo 7º - Cada Condomínio ficará obrigado a contratar o SEGURO/AUXÍLIO de acordo com a quantidade de funcionários que tenha registrado no E-SOCIAL. Em caso de sinistro, a comprovação do vínculo empregatício se dará com a apresentação da GRE do E-SOCIAL, devendo a quantidade de funcionários constante na GRE ser igual a quantidade de vidas contratadas no SEGURO/AUXÍLIO.

Parágrafo 8º - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, bem como no período de aviso prévio indenizado ou cumprido, o empregador manterá o pagamento do SEGURO/AUXÍLIO para manutenção dos benefícios convencionados nesta cláusula.

Parágrafo 9º - A “GESTORA” deverá manter a disposição dos Empregadores e Empregados a Central de Relacionamento, com funcionamento em dias uteis, de segunda à sexta-feira, das 8h às 17h, com números de contatos disponíveis.

Parágrafo 10 - A Gestora disponibilizará aos trabalhadores o acesso à certificados, regulamentos, condições gerais, e todas as informações pertinentes ao funcionamento dos benefícios contemplados no SEGURO/AUXÍLIO.

Parágrafo 11 - O inadimplemento superior há 15 (quinze) dias ocasionará a suspensão dos benefícios, estando a empresa empregadora sujeita a penalidades previstas nesta convenção.

Parágrafo 12 - O valor mensal do SEGURO/AUXÍLIO previsto nesta clausula, tendo em vista o caráter indenizatório, não tem natureza salarial e não se incorporam ao salário para qualquer fim.

Parágrafo 13 - Os Condomínios que possuírem apólice de seguro de vida para seus trabalhadores, que contemplem as coberturas previstas no seguro ora instituído, em valores de cobertura igual ou superior, ficarão desobrigados ao cumprimento desta cláusula, e seus parágrafos.

Parágrafo 14 - Em caso de descumprimento desta cláusula, ficam os Condomínios obrigado a indenizar os beneficiários, em caso de sinistro, nos mesmos valores de coberturas previstos nesta CCT, acrescido de 20%, a título de multa pelo descumprimento.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO CONTRATO DE TRABALHO. (ADMISSÃO E DEMISSÃO)

Parágrafo 1º - O empregado readmitido (pelo mesmo empregador) antes de completado 01 (um) ano da última dispensa e, desde que seja contratado para exercer a mesma função que exercia ao ser dispensado, não será submetido à contrato de experiência, desde que, por ocasião da admissão, declare que já foi empregado da empresa.

Parágrafo 2º - Os empregadores que demitirem empregados por justa causa se obrigam a informar a estes, por escrito, o enquadramento legal do motivo da dispensa, indicando as alíneas do art. 482 da CLT correspondentes ou a cláusula violada desta convenção, sob pena de, por presunção, ser caracterizada a dispensa imotivada.

Parágrafo 3º – O sindicato obreiro não poderá se opor à homologação das rescisões que lhe forem apresentadas, caso o empregado concorde com os valores expressos. Caso haja discordância deverá o sindicato obreiro apor a devida ressalva no verso do termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT). O empregador, por sua vez, poderá interpor ação de consignação em pagamento na Justiça do Trabalho das verbas que entender devidas.

Parágrafo 4º - Os empregadores deverão realizar a homologação das rescisões contratuais dos empregados, com mais de 02 (dois) anos de serviço, por motivo de demissão sem justa causa, por justa causa, por comum acordo, excetuando os pedidos de demissão, perante o sindicato laboral, ficando obrigado a exibir o comprovante de recolhimento do FGTS, multa dos 40 sobre o FGTS e entrega da guia de habilitação ao programa do seguro-desemprego, quando houver concessão.

Parágrafo 5º - No caso de pagamento das verbas rescisórias com cheque, o sindicato laboral somente efetuará homologações se esta ocorrer no último dia do prazo, até às 14:00 horas, não se aplicando tal disposição para pagamento em espécie.

Parágrafo 6º – Não havendo a apresentação dos comprovantes de quitação das contribuições previstas no ‘’caput’’ desta cláusula, em hipótese alguma o sindicato laboral procederá as homologações das rescisões contratuais, assumindo o empregador, ainda, as demais cominações legais decorrentes do pagamento extemporâneo.

Parágrafo 7º - Serão feitos os cálculos rescisórios dos empregados pelo valor de seu último salário base percebido, das parcelas variáveis, horas extras utilizando-se da média dos últimos 12 (doze) meses, acrescidos dos demais valores de natureza remuneratória.

Parágrafo 8º - Nos termos da lei 12.506/11 e orientação do MTE (Nota Técnica 184/2012) o aviso prévio de empregador para empregado será de 30 (trinta) dias para o trabalho ininterrupto para o mesmo empregador até um ano. Para cada ano completo, o empregado terá direito a mais 03 (três) dias até o total de 90 (noventa) dias para 20 anos de trabalho prestado ao mesmo empregador.

Parágrafo 9º - Nas dispensas sem justa causa pelo empregador, sendo determinado o aviso prévio trabalhado, o empregado que durante o seu cumprimento solicitar formalmente a dispensa dos demais dias por ter conseguido novo emprego, com comprovação, e com a anuência do empregador, terá direito a se desligar de imediato, percebendo apenas os dias trabalhados no curso do aviso, desobrigando o empregador dos dias restantes do aviso prévio e sem ônus para as partes;

Parágrafo 10 - Durante o prazo do aviso prévio fica vedado a alteração das condições de trabalho pelo empregador. A alteração só será lícita se houver mútuo consentimento e assim, desde que não resultem direta ou indiretamente prejuízo para o empregado.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPREGADO SUBSTITUTO.

Parágrafo 1º - Ao empregado substituto de condomínio, residencial, não residencial e misto, quando na ocupação de cargo, de forma habitual, por tempo igual ou superior à uma hora, fará jus a diferença salarial em face do salário do substituído enquanto perdurar a substituição.

Parágrafo 2º - No que se refere aos flats, somente será devido pagamento ao empregado substituto, se tal substituição apresentar caráter não eventual, assim entendida aquela que perdurar por lapso de tempo igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) dias consecutivos.

Parágrafo 3º – Os condomínios que contratarem empresas terceirizadas para a prestação de serviços deverão exigir da empresa prestadora que assegure aos seus empregados vinculados à execução dos serviços no condomínio todos os benefícios previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho em favor dos empregados próprios do condomínio, em condições idênticas.

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

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA TRANSFERÊNCIA.

Parágrafo 1º - Quando se tratar de transferência permanente os empregadores se obrigam a comunicar ao empregado, com antecedência de 07 (sete) dias, a mudança do local e do horário de trabalho, respeitando-se a legislação atinente a cada caso.

Parágrafo 2º - O empregado que, comprovadamente, estiver a 18 (dezoito) meses ou menos de completar o seu tempo de serviço, integral, tendo, portanto, direito à aposentadoria, e desde que conte com pelo menos 36 (trinta e seis) meses consecutivos no mesmo condomínio, e que tenha dado ciência ao seu empregador através de documento oficial do INSS, antes do seu aviso de demissão, não poderá ser dispensado sem justa causa, até concluir o seu tempo de serviço.

Parágrafo 3º - Caso o empregado que esteja gozando de estabilidade provisória, conforme o caput, seja desligado sem justa causa, deverá o empregador indenizar o período restante da estabilidade, correspondente ao valor pelo qual teria direito por seu cumprimento integral, salvo demissão por justa causa.

Parágrafo 4º - No caso de demissão, sem justa causa, de empregado aposentado, a base de cálculo da multa rescisória será o saldo de FGTS relativo a todo o período trabalhado, tendo em vista o entendimento do STF, no sentindo de que a aposentadoria, requerida por iniciativa do trabalhador, não representa forma de dissolução do contrato de trabalho (ADIN-1721, de 11/10/2006 e Orientação Jurisprudencial do TST SDI-I nº 361, de 14.05.2008 – DJU 20.05.2008).

Estabilidade Geral

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL E MATERNIDADE.

Parágrafo 1º - Ao empregado afastado do serviço, pelo INSS, por acidente de trabalho ou doença laboral, fica assegurada, após o seu retorno à atividade, estabilidade de 12 (doze) meses, nos termos da lei previdenciária.

Parágrafo 2º - No caso de doença não laboral, ainda que em caráter temporário, ao empregado de condomínio residencial será garantido emprego ou salário por período igual ao do afastamento, porém esta garantia limita ao máximo de 60 (sessenta) dias. Salvo os empregados das empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis e de empresas administradoras de condomínios residências e não residenciais.

Parágrafo 3º - Caso o empregado que esteja gozando de estabilidade provisória, conforme o caput, queira ser desligado, poderá optar pela demissão consensual.

Parágrafo 4º - Caso o empregado esteja gozando de estabilidade provisória, conforme o caput, seja desligado sem justa causa, deverá o empregador indenizar o período restante da estabilidade, correspondente ao valor pelo qual teria direito por seu cumprimento integral, salvo a demissão por justa causa.

Parágrafo 5º - É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, entretanto, para efeito de término de licença e retorno ao trabalho, observar-se-á o prazo constante do art. 7º, inciso XVIII da Constituição Federal. A empregada gestante fica obrigada a fornecer ao empregador documento que comprove a gravidez, até noventa dias da data da dispensa.

Parágrafo 6º – Essa garantia fica assegurada até a promulgação da lei complementar a que se refere o art. 7º, inciso I da Constituição Federal.

Parágrafo 7º - As empregadas de condomínios residenciais e não residenciais, com exceção dos shoppings e empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis e de empresas administradoras de condomínios residências e não residenciais, terão estabilidade de 30(trinta) dias após o retorno da licença maternidade.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO.

Parágrafo 1º - Os empregadores se obrigam a proporcionar o acesso aos empregados a água mineral, ou tratada por purificador de água.

Parágrafo 2º - O empregador se obriga a garantir ao empregado condições de trabalho com ventilação natural ou artificial, bem como bloqueadores de radiação solar e térmica.

Parágrafo 3º - O empregador disponibilizará a seus empregados que laborem sentado, cadeiras com assentos e encostos ajustáveis, devendo atender aos requisitos mínimos de conforto, previsto na NR-17, 17.3.3.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROIBIÇÃO DE GUARDA DE OBJETOS.

Parágrafo 1º - É terminantemente proibida aos condôminos e aos empregados a entrega por aqueles e o recebimento por estes de chaves, valores e outros pertences/objetos, para guarda, mesmo em caráter excepcional e/ou momentâneo, a fim de salvaguardar as medidas de segurança do trabalho.

Parágrafo 2º - Deverão ser observadas pelos empregadores, as condições mínimas para o exercício do trabalho previstas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo 3º - Os condomínios e as empresas devem manter o local de trabalho em boas condições, com portarias ventiladas e com equipamento de água potável no local de trabalho à disposição de seus empregados.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LABOR EM REGIME DE ESCALA - JORNADA DE TRABALHO

Parágrafo 1º - Empregador e empregados poderão adotar a compensação da jornada de trabalho com a escala de 12x36, conforme preceitua o artigo 59-A da CLT. Em caráter excepcional, havendo a necessidade de substituir empregado submetido a este, por motivo de férias, licenças médicas, benefícios previdenciários

e/ou licença maternidade, poderá ser praticada a jornada de trabalho de 12x12, por um período não superior a 90 (noventa) dias, hipótese em que o empregado substituto receberá a remuneração do substituído enquanto perdurar a substituição.

Parágrafo 2º - Nas hipóteses em que o empregado receba, habitualmente, horas extras e a admissão de um dos regimes acima importe na supressão das mesmas, o empregador deverá indenizar o empregado nos moldes estabelecidos no enunciado 291 do TST, sendo observado o prazo prescricional de 05 (cinco) anos, conforme prevê a Constituição Federal em seu art. 7.º, inciso XXIX, alínea "a". O pagamento desta indenização deverá ser realizado, contrarrecibo, tendo caráter meramente indenizatório.

Parágrafo 3º - Em não havendo a possibilidade de conceder ao empregado que labore em jornada de 12x36, 5x1, 6x2 ou 12x12, o intervalo a que alude o art. 71 da CLT, será conferido ao mesmo, mensalmente, enquanto perdurar tal jornada, o pagamento de 01 (uma) hora ou fração relativa ao intervalo de refeição, acrescida de 50%, sobre o período trabalhado, devendo ser paga no contracheque do empregado com a rubrica "hora ou fração do intervalo", hipótese em que, sobre tal verba incidirão todos os encargos trabalhistas, inclusive INSS e FGTS, com isso restando atendido o art. 71, parágrafo 4º da CLT.

Parágrafo 4º - É assegurado ao empregado, inclusive aos que laboram em regime de escala de revezamento, o pagamento do dia trabalhado em feriados, não compensados, nos moldes do Enunciado 146 do TST, observada a prescrição constante da cláusula oitava, parágrafo único desta convenção, sendo o domingo, para tais escalas, considerado um dia normal de trabalho, conforme determina a lei nº. 605/49. Esta cláusula não se aplica aos shoppings centers e empresas administradoras e imobiliárias.

Parágrafo 5º - A jornada do porteiro noturno que não labore sob o regime de 12x36 será de 08:00 (oito) horas noturnas diárias (52m e 30s), sendo que se considera hora noturna urbana a jornada praticada entre as 22 horas de um dia e as 05 horas do dia seguinte, já satisfeita a redução de que trata o parágrafo 1º do art. 73 da CLT, assegurada as demais vantagens legais, bem como o art. 71, § 4º da mesma Consolidação (CLT), caso não lhe seja concedido o intervalo legal.

Parágrafo 6º - Ao empregado que labora em horário noturno também é assegurada a incidência do enunciado 146 do TST em relação ao pagamento, em dobro, das horas laboradas efetivamente no dia destinado ao repouso ou a feriado, desde que não compensado.

Parágrafo 7º - O empregado noturno, que pratica a jornada 12x36 não terá direito ao pagamento da 13ª. (décima terceira) hora laborada com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), em função da redução do horário noturno, citado no parágrafo anterior, caso a jornada de trabalho sejam as seguintes: 18:00h às 05:00h, 19:00h às 06:00h, 20:00h às 07:00h ou 21:00h às 08:00h, sendo certo, neste caso, que será devido apenas o pagamento do art. 71, §4º., da CLT, ou seja, do intervalo de refeição não gozado com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo 8º - Não será devido o pagamento de horas extras, caso o empregado tenha o gozo diário de 01 (uma hora de intervalo para refeição), podendo laborar, nesse caso, de 06:00 às 18:00 ou 18:00 as 05:00, 19:00h às 06:00h, 20:00h às 07:00h ou 21:00h às 08:00h, já que o período do gozo do intervalo de refeição não é computado na jornada de trabalho, conforme determina o art. 71, §2º, da CLT.

Parágrafo 9º - Os empregados que laborem em regime de escala de 12X36, poderão iniciar o gozo de férias em qualquer dia da semana, sendo dia trabalhado ou folga, vedado apenas o seu início em dia considerado feriado.

Parágrafo 10 - Na jornada de trabalho 12x36 horas cumprida em horário diurno, optando o empregador pela concessão do intervalo, a substituição poderá ser feita pelo zelador, mediante o pagamento da diferença da hora laborada.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LABOR NAS FOLGAS – FERIADOS E BANCO DE HORAS.

Parágrafo 1º - Quando, excepcionalmente, não houver possibilidade de concessão do repouso semanal ou da folga decorrente de feriados, o empregador poderá conceder outro dia para a compensação do feriado.

Parágrafo 2º - Não sendo concedido outro dia para a compensação, o empregador deverá remunerar o empregado observando a forma prevista pelo Enunciado 146 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ou seja, pagar normalmente o salário mensal do empregado, e o dia trabalhado em dobro, considerando, para todos os efeitos, que o pagamento de tal dia é feito em triplo, devendo constar no contracheque do empregado a rubrica “trabalho no repouso/feriado”, tendo a dobra caráter meramente indenizatório.

Parágrafo 3º – Para os empregados que trabalham no regime de compensação de 12X36, há de se observar, que se a jornada for praticada integralmente no feriado(s), farão jus ao pagamento normal do salário e o pagamento das horas em dobro e, os empregados que laborarem parcialmente em dia(s) feriado(s), farão jus ao recebimento normal do salário mensal, e à dobra das horas, efetivamente, laboradas no(s) feriado(s) ou no repouso(s).

Parágrafo 4º - Os empregadores e os empregados ficam autorizados a implementar o sistema legal denominado “BANCO DE HORAS”, na forma do § 2º do art. 59 da CLT e dos critérios estabelecidos nesta cláusula.

Parágrafo 5º - A duração da jornada de trabalho, exclusivamente dos trabalhadores contratados para o cumprimento de jornada mensal de 220h (duzentas e vinte horas), ou escala poderá ser prorrogada sem que haja qualquer acréscimo salarial, mesmo em atividades insalubres, caso ocorra a correspondente diminuição da duração da jornada de outro dia, de tal maneira que não exceda, no período máximo de seis meses, à soma das jornadas semanais de trabalho legais previstas.

Parágrafo 6º - As horas trabalhadas para compensação serão sempre consideradas na paridade de 01 (uma) hora para 01 (uma) hora.

Parágrafo 7º - Para os empregados das empresas Imobiliárias de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis e de administradoras de Condomínios residenciais, não residenciais e mistos, as horas extras computas entre janeiro a junho de 2026, serão compensadas até 31 de julho de 2026 e as computadas de julho a dezembro, serão compensadas até 31 de janeiro de 2027.

Parágrafo 8º - As horas extras prestadas e não compensadas no período de seis meses serão remuneradas com base no salário-hora vigente na época do pagamento, acrescidas do respectivo adicional de horas extras.

Parágrafo 9º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma indicada nesta cláusula, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas na forma do Parágrafo Terceiro do artigo 59 da CLT.

Parágrafo 10 - Excetua-se da exigência da licença prévia de que trata o artigo 60 da CLT o regime de banco de horas autorizado na forma § 2º do art. 59 da CLT.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INTERVALO REFEIÇÃO - INTRAJORNADA.

Parágrafo 1º - Em situações excepcionais, quando o empregado que labora na escala 12x36, tiver que exercer suas funções a partir da 12ª (décima segunda) hora de jornada direta, o empregador se obriga a fornecer refeição ou ticket refeição ao obreiro.

Parágrafo 2º - O empregador que não conceder o intervalo de refeição para o empregado deverá pagar ao mesmo, no mínimo, 01(uma) hora, ou fração, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), devendo constar no recibo a rubrica – "hora/fração do intervalo de refeição", a qual incidirá em todas as verbas trabalhistas, inclusive FGTS, INSS, 13.º salário e férias.

Parágrafo 3º - quanto aos empregados que exercem a função de jardineiro em condomínios rurais e de praias, é facultado ao empregador conceder intervalo de refeição superior a 02 (duas) horas diárias, bastando para tanto que seja formalizada tal condição entre empregado e empregador, por escrito, com interveniência dos sindicatos convenentes, em atendimento ao art. 71 da CLT.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO CONTROLE DO REGISTRO DE HORÁRIO - CONTROLE DA JORNADA.

Parágrafo 1º - O controle de jornada poderá ser feito através de qualquer meio de registro, inclusive eletrônico / digital, aplicativos de celular, documento físico, ou qualquer outro meio que melhor satisfazer a viabilidade operacional do empregador, conforme a Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho.

Parágrafo 2º - Fica autorizada, ainda, a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de transmissão de dados, como poderão facultativamente adotar o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho por exceção, para os empregados subordinados a horário de trabalho, onde serão registradas apenas as exceções ocorridas durante a jornada normal de trabalho, nos termos do Artigo 74, § 4º, da CLT, incluído pela Lei Nº 13.874/2019.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS E OUTRAS DISPOSIÇÕES.

Parágrafo 1º - O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias de repouso semanal remunerado, sendo vedada sua concessão no período de 2 (dois) dias que antecedem a feriados ou dias de repouso. Salvo nos casos dos empregados que laborem na escala 12x36, conforme prevista na cláusula quinta, parágrafo nono, desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 2º - Pagamento: O pagamento das férias, acrescido do terço constitucional, será efetuado até 2 (dois) dias úteis antes do início do respectivo gozo.

Parágrafo 3º - Com a concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada.

Parágrafo 4º - O empregado com menos de 01(um) ano de serviço que, de própria vontade, decidir rescindir o contrato de trabalho, terá direito a receber as férias proporcionais acrescidas de 1/3.

Parágrafo 5º - A empresa que optar pela concessão de férias coletivas deverá comunicar ao Sindicato Profissional com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, contendo as datas de início e fim, bem como os setores abrangidos.

Parágrafo 6º - As férias coletivas poderão abranger a totalidade dos empregados da empresa, ou apenas os estabelecimentos ou setores especificados no comunicado enviado ao sindicato e aos órgãos competentes.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

OBRIGATORIEDADE DO FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL e SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR.

Parágrafo 1º - Os empregadores fornecerão aos seus empregados que executarem serviços de limpeza e coleta de lixo, conforme normas de higiene e medicina do trabalho, periodicamente, contra recibo da entrega fornecido pelos empregados, Equipamento de Proteção Individual (EPI) o qual consistirá, exclusivamente, em luvas e máscaras, devendo ele, empregado, solicitar ao empregador a substituição do EPI quando este estiver imprestável para o fim a que se destina.

Parágrafo 2º - Em caso de rescisão do contrato de trabalho, por qualquer motivo, o empregado deverá restituir o EPI ao empregador, sob pena de desconto do valor respectivo devidamente atualizado das verbas rescisórias a que fizer jus, devendo o empregador comprovar o valor através da apresentação de nota fiscal.

Parágrafo 3º - A inobservância do caput desta cláusula, pelo empregador, implicará na aplicação do percentual de 20% (vinte por cento) exclusivamente em favor do empregado que não receber o respectivo EPI, o qual (percentual) incidirá sobre o salário do empregado, a título de Adicional de Insalubridade, sendo devido desde a data do não fornecimento do EPI, respeitando-se o limite de vigência desta convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo 4º - O adicional de insalubridade a que alude o parágrafo anterior será imediatamente suprimido, desde que o empregador cumpra a regra estabelecida no caput desta cláusula, restabelecendo o seu salário às bases previstas na cláusula quarta desta convenção.

Parágrafo 5º - A inobservância, por parte dos empregados, da obrigação de utilizar o EPI fornecido pelo empregador, ensejará a punição administrativa de advertência; sucessivamente de suspensão e, persistindo-o, empregado, na falta (não utilização do EPI), poderá o empregador promover a sua demissão por justa causa.

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE FARDAMENTO.

Parágrafo 1º - Caso os empregadores exijam dos seus empregados o uso de fardamento, estes deverão ser fornecidos gratuitamente. Devendo o empregado zelar pelo uso e conservação do fardamento.

Parágrafo 2º - Os condomínios residenciais, não residenciais, mistos e flats, ficam obrigados a fornecer gratuitamente, fardamento aos seus empregados, contendo dois uniformes a cada ano, para a execução das atividades, devendo os empregados zelar pelo uso e pela sua conservação, e caso o empregado necessite de um terceiro fardamento, poderá o empregador realizar o devido desconto.

Parágrafo 3º - Nos casos de administradoras e imobiliárias, o fornecimento de fardamento consiste em duas calças e duas camisas, para o período de um ano, em caso de peças extras, solicitadas pelo empregado dentro do mesmo período de um ano, poderá o empregador realizar o devido desconto.

Parágrafo 4º - Ao ser demitido, afastado ou nas hipóteses de extinção do contrato de trabalho, o empregado se obriga a devolver ao empregador o fardamento que recebeu, sob pena de desconto do valor respectivo devidamente atualizado das verbas rescisórias a que fizer jus, devendo o empregador comprovar o valor através da apresentação de nota fiscal.

Exames Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS - ATESTADOS MÉDICOS

EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS - ATESTADOS MÉDICOSODONTOLÓGICO / OFTALMOLÓGICO.

Parágrafo 1º - Com o advento e regulamentação legal da Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7), conforme Portaria SST nº 24/94, publicada no dou em 30/12/94, e da Portaria nº 8 de 08/05/96, publicada no dou em 09/05/96, os empregadores estão obrigados a custearem, sem ônus para os seus empregados, os procedimentos relativos ao PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), nas ocasiões e periodicidades estabelecidas pela referida NR-7, ou seja, na admissão, anualmente e por ocasião da demissão sem justa causa, quando do retorno à atividade de benefício previdenciário.

Parágrafo 2º - Dada a complexidade estabelecida pela implementação do E-Social, os Sindicatos convenentes, patronal e obreiro, recomendam aos empregadores contratarem empresas especializadas na gestão do referido programa como forma de assegurar o seu fiel e adequado cumprimento, evitando, assim, eventuais multas e sansões.

Parágrafo 3º - As empresas e Condomínios alcançados pela representação classista econômica, acatarão os atestados médicos, odontológicos e oftalmológicos, justificativos de ausência ao serviço, emitidos pelos profissionais médicos, em suas diversas especialidades, pertencentes ao quadro e ou conveniados ao sindicato profissional, assim como, aqueles emitidos por UPAS, PSF, SUS e pelo INSS e seus conveniados, desde que sejam os mesmos entregues e ou apresentados no prazo máximo de 48 (quarenta e oito horas) da sua emissão ao responsável dos condomínios e ou Departamento de Pessoal das empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis e de empresas administradoras de condomínios residências e não residenciais.

Parágrafo 4º - No caso das empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis e de empresas administradoras de condomínios residências e não residenciais, apresentação do atestado médico, serve apenas para a justificativa da ausência, não interferindo no pagamento do vale alimentação/refeição que será pago por dia trabalhado à base de 1/23, levando em consideração as faltas ocorridas.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL e TAXA ASSOCIATIVA.

Parágrafo 1º - As empresas e condomínios residenciais e não residenciais, inclusive os flats, abrangidos pela representação sindical do SECOVI-PE, pagarão de acordo com o Art. 587 da CLT, a contribuição sindical, conforme tabela expedida pela Confederação Nacional do Comércio - CNC, com fulcro legal no Art. 580, III da CLT e parágrafos, em uma única parcela, no mês de janeiro/2025.

Parágrafo 2º - A cobrança da contribuição Sindical Patronal será efetuada, exclusivamente, através de guia própria de recolhimento bancário para conta corrente nominada do Sindicato patronal. O recolhimento fora do prazo implicará na aplicação da penalidade prevista no Art. 600 da CLT.

Parágrafo 3º - Por decisão da Assembleia Geral do SECOVI-PE, os condomínios residenciais e não residenciais, associados ao sindicato patronal, pagarão à título de Taxa Assistencial Patronal o valor de R$ 145,00 (cento e quarenta e cinco reais), e os não associados o valor de R$ 290,00 (duzentos e noventa reais). As empresas imobiliárias de compra, venda, locação e administração de imóveis, administradoras de condomínios residenciais e não residenciais, e flats, associadas ao sindicato patronal pagarão a Taxa Assistencial Patronal no valor de R$ 230,00 (duzentos e trinta reais), e as não associadas, o valor de R$ 460,00 (quatrocentos e sessenta reais), sendo o pagamento com vencimento para o dia 20 de julho de 2026.

Parágrafo 4º - A Taxa Associativa dos condomínios residenciais, não residenciais e flats, é fixada em no mínimo, R$ 100,00 (cem reais) por mês, e a Taxa Associativa das imobiliárias, administradoras de condomínios e administradoras de imóveis, shoppings e flats, é fixada em, no mínimo, R$ 270,00 (duzentos e setenta reais), observada a categoria e gradação prevista no Estatuto do Sindicato**.**

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA LABORAL.

Parágrafo 1º - Com fundamento na decisão emanada da Assembleia Geral Extraordinária da data base da categoria profissional, as empresas imobiliárias e os condomínios residenciais, e não residenciais, descontarão, mensalmente e compulsoriamente, a partir do mês de janeiro de 2026 de todos seus empregados associados, uma importância equivalente a 4% (quatro por cento) sobre o piso da categoria aplicado para Zelador, ou seja, R$ 65,56 (sessenta e cinco reais e cinquenta e seis centavos), à título de **contribuição associativa laboral.**

Parágrafo 2º - Esta contribuição é descontada à título de apoio aos serviços prestados pelo Sindicato Obreiro ao conjunto da categoria.

Parágrafo 3º - O desconto efetuado em favor do Sindicato profissional constará na folha/envelope de pagamento do empregado com a denominação "Mensalidade Associativa", recolhido também, ao Sindicato acordante, até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao seu desconto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL LABORAL.

Parágrafo 1º - Conforme decisão da Assembleia Geral Extraordinária, os empregadores deverão descontar de todos(as) trabalhadores(as) não associados a Contribuição Assistencial/Negocial Laboral referente à negociação coletiva do período 2026, o valor fixo de R$ 28,00 (vinte e oito reais), de todos(as) da categoria, mensalmente.

Parágrafo 2º - Os(as) empregados(as) associados(as) ficarão desobrigados(as) do pagamento desta contribuição.

Parágrafo 3º - A presente contribuição poderá ser suspensa, a qualquer tempo, em havendo oposição formal **e presencial** do trabalhador na sede do sindicato obreiro.

Parágrafo 4º - O recolhimento da contribuição assistencial/negocial laboral deverá ser procedido pelos empregadores através do pagamento de guia específica a ser emitida pelo sindicato profissional e encaminhada a cada empregador, que deverá preencher o valor e o número de empregados contribuintes.

Parágrafo 5º - O desconto da contribuição assistencial/negocial laboral se faz na estrita necessidade da entidade sindical laboral a fomentar seus serviços sindicais, voltados para a assistência aos membros da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS.

Parágrafo 1º - Os Sindicatos Convenentes, com amparo nos artigos 625-A, 625-C, 625-E e 611-A da CLT, ajustam neste ato a constituição, no decorrer do exercício 2025, de Comissão Intersindical de Conciliação Prévia para a solução de conflitos individuais do trabalho entre trabalhadores e empregadores.

Parágrafo 2º - A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia reger-se-á pelas seguintes regras gerais:

a) a apresentação do conflito à Câmara de Conciliação será facultativa;

b) a Comissão terá um representante nomeado pelo Sindicato Profissional e outro nomeado pelo Sindicato Patronal;

c) os acordos celebrados, a critério das partes, poderão conceder eficácia liberatória em relação aos valores e direitos expressamente transacionados ou poderão ser submetidos à homologação judicial, na forma da alínea “f”, do art. 652 da CLT, para quitação parcial ou geral do contrato de trabalho;

d) os termos de acordo terão efeito de título executivo extrajudicial;

e) os valores de acesso à Câmara de Conciliação, será gratuito aos trabalhadores.

f) A utilização da Comissão Prévia, ensejara o pagamento das respectivas despesas administrativas, pelo empregador, a serem previstas no Regimento Interno.

g) as regras de funcionamento da Comissão serão definidas em seu Regimento Interno.

Parágrafo 3º - Criação pelo sindicato obreiro em conjunto com o sindicato patronal da relação das atribuições dos empregados em condomínio, com sua divulgação em 90 dias e carência de cumprimento de 90 dias.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MULTA.

Parágrafo único - A inobservância desta Convenção pelo empregador, nas obrigações de fazer, acarretará multa de 10% (dez por cento), do piso salarial vigente, por cada empregado prejudicado, em favor do Sindicato obreiro.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LEGITIMIDADE DOS SINDICATOS OBREIRO E PATRONAL.

Parágrafo 1º - O STEALMOIAC é a única, legítima e competente entidade sindical que representa a classe obreira nos municípios de Agrestina/PE, Água Preta/PE, Águas Belas/PE, Alagoinha/PE, Aliança/PE, Altinho/PE, Amaraji/PE, Angelim/PE, Arcoverde/PE, Barra de Guabiraba/PE, Barreiros/PE, Belém de Maria/PE, Belo Jardim/PE, Bezerros/PE, Bom Conselho/PE, Bom Jardim/PE, Bonito/PE, Brejão/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Buenos Aires/PE, Buíque/PE, Cachoeirinha/PE, Caetés/PE, Calçado/PE, Camocim de São Félix/PE, Camutanga/PE, Canhotinho/PE, Capoeiras/PE, Casinhas/PE, Catende/PE, Chã de Alegria/PE, Chã Grande/PE, Condado/PE, Correntes/PE, Cortês/PE, Cumaru/PE, Cupira/PE, Custódia/PE, Escada/PE, Feira Nova/PE, Fernando de Noronha/PE, Ferreiros/PE, Frei Miguelinho/PE, Gameleira/PE, Garanhuns/PE, Glória do Goitá/PE, Gravatá/PE, Iati/PE, Ibirajuba/PE, Itaíba/PE, Itambé/PE, Itaquitinga/PE, Jaqueira/PE, Jataúba/PE, João Alfredo/PE, Joaquim Nabuco/PE, Jucati/PE, Jupi/PE, Jurema/PE, Lagoa de Itaenga/PE, Lagoa do Carro/PE, Lagoa do Ouro/PE, Lagoa dos Gatos/PE, Lajedo/PE, Limoeiro/PE, Macaparana/PE, Machados/PE, Maraial/PE, Nazaré da Mata/PE, Orobó/PE, Palmares/PE, Palmeirina/PE, Panelas/PE, Paranatama/PE, Passira/PE, Pedra/PE, Pesqueira/PE, Poção/PE, Pombos/PE, Primavera/PE, Quipapá/PE, Riacho das Almas/PE, Ribeirão/PE, Rio Formoso/PE, Sairé/PE, Salgadinho/PE, Saloá/PE, Sanharó/PE, Santa Maria do Cambucá/PE, São Benedito do Sul/PE, São Bento do Una/PE, São Caitano/PE, São João/PE, São Joaquim do Monte/PE, São Vicente Férrer/PE, Surubim/PE, Tacaimbó/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Terezinha/PE, Tupanatinga/PE, Venturosa/PE, Vertente do Lério/PE, Vertentes/PE, Vicência/PE e Xexéu/PE. Os municípios de Abreu e Lima, Araçoiaba, Cabo de Santo Agostinho, Camaragibe, Carpina, Caruaru, Goiana, Igarassu, Ilha de Itamaracá, Ipojuca, Itapissuma, Moreno, Paudalho, Santa Cruz do Capibaribe, São José da Coroa Grande, São Lourenço da Mata, Sirinhaém, Tamandaré, Timbaúba, Toritama, Tracunhaém, Vitória de Santo Antão, são representados pelo SIEADCON; Recife, Jaboatão dos Guararapes, Olinda e Paulista, são representados pelo SIEEC e os empregados do sertão são representados pelo SIEMACO. A classe patronal, em todo Estado de Pernambuco, continua a ser representada pelo SECOVI-PE.

Parágrafo 2° - A classe patronal, em todo Estado de Pernambuco, com exceção da cidade do Cabo de Santo Agostinho, continua sendo representada pelo SECOVI-PE.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO.

Parágrafo único - Compuseram a Comissão de Negociação pelo lado do Sindicato obreiro, o Presidente, Sr. Rinaldo Alves de Lima Júnior e, pelo Sindicato patronal, Sr. Márcio Gomes; Vice-Presidente do SECOVI-PE, Sr. Luciano Novais; Abillity Serviços e Administradora de condomínios, representada pelo seu titular, senhor João Campos; Condomínio de Lojas do Moda Center Santa Cruz do Capibaribe, representado pelo seu síndico George Henrique dos S. Pinho, acompanhado pelos Advogado e pelo seu Contador, Weverton Mercês Julião e José Mariano Castro, respectivamente; Marvan Administradora de Condomínios, representada pela sua titular Martha Ponzi; SF Consult Assessoria Condominial, representada pelo seu titular Sílvio Fernandes; Inaldo Dantas Administradora de Condomínios, representada pelo seu titula, Sílvio Fonsêca; Diego Carneiro Negócios, representada pelo seu titular Diego Carneiro; Acta Administradora de Condomínios, representada pela sua titula Isabela Piereck;

E por estarem justos e acordados assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho os presidentes dos sindicatos convenentes conforme autorização de suas assembleias.

Sindicato das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis, e dos Edifícios em Condomínios Residenciais e Comerciais do Estado de PE – SECOVI-PE,

CNPJ n. 24.566.663/0001-36

Sr. Luciano Moura Carneiro Novais;

Presidente

Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores nas Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Locação de Mão de Obra, Administração de Imóveis, Condomínios de Edifícios Residenciais e Comerciais do Estado de Pernambuco – STEALMOAIC-PE

CNPJ n. 04.072.540/0001-31

Sr. Artur Fernandes Alves de Lima

Presidente

}

LUCIANO MOURA CARNEIRO DE NOVAES
Presidente
SIND EMP C VEND LOC ADM IMOV ED EM COND RES E COM DE PE

ARTUR FERNANDES ALVES DE LIMA
Presidente

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA URBANA, LOCACAO DE MAO DE OBRA, ADMINISTRACAO DE IMOVEI

ANEXOS
ANEXO I - ATA SECOVI

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA STEALMOAIC

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.