

## Corretores de Imóveis - 2009/2010

### 1 - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente instrumento todos os empregados de **Corretores de Imóveis - Pessoa Física**, situados nas bases territoriais dos Sindicatos Profissionais, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado.

### 2 - DATA BASE

Fica mantida como data-base o dia 1º (primeiro) de maio.

### 3 - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de Maio de 2009, os empregadores concederão aos seus empregados reajuste salarial de **5,83% (cinco inteiros e oitenta e três centésimos por cento)**.

### 4 - PISOS SALARIAIS

Fica estabelecido como piso salarial, a partir da data-base:

**4.1** - Para as funções de office-boy, copeiro, faxineiro: **R\$ 505,00 (quinhentos e cinco reais)**.

**4.2** - Para as demais funções: **R\$ 767,00 (setecentos e sessenta e sete reais)**.

### 5 - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora ordinária.

**5.1** - Deverá ser observado pelas empresas o limite máximo de que trata o artigo 59 da CLT.

**5.2** - O adicional acima será calculado sobre a dobra legal na hipótese de prestação de jornada extraordinária em domingos, feriados ou dias já compensados.

### 6 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (BIÊNIO)

Para cada 02 (dois) anos completos no emprego o empregado fará jus a um adicional de 0,5% (meio por cento) de seu próprio salário a ser pago mensalmente.

**6.1** - A contagem do biênio inicia-se a partir de 01/05/2003.

### 7 - SALÁRIOS COMPOSTOS

Para os empregados que percebem salários compostos (fixo mais parcelas variáveis), o cálculo da parte variável, para efeito de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias, deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis recebidas pelo empregado nos últimos 06 (seis) meses, atualizadas para o mês do pagamento, mês a mês pelo respectivo ICV-DIEESE.

**7.1** - O cálculo da média das horas extras, deverá ser feito pelo número de horas realizadas nos últimos 06 (seis) meses e não pelos valores.

### 8 - DATA DE PAGAMENTO/ VALES QUIZENAS

Os salários deverão ser pagos até, no máximo, o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao que se referirem.

**8.1** - Serão concedidos adiantamentos quinzenais (vales) de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário mensal bruto do empregado.

**8.2** - Na hipótese de atraso no pagamento do salário, ou do vale, responderá o empregador por uma multa de 10% (dez por cento).

**8.3** - Os empregadores que fizerem pagamentos de salários através de Bancos localizados num raio superior a 01 (um) Km de distância do local de trabalho, garantirão aos empregados o intervalo remunerado durante a jornada de trabalho para permitir o recebimento. Esse intervalo não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação. O empregado terá, igualmente tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS e benefícios previdenciários.

### 9 - REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras e do adicional noturno refletirá no pagamento das férias, 13º (décimo terceiro) salário, DSR e verbas rescisórias.

### 10 - JORNADA DO DIGITADOR

Aos empregados que exercerem exclusivamente a função de digitador, operador de computadores, ou outra função análoga, fica assegurada jornada semanal de, no máximo 40 (quarenta) horas, sendo que destas, apenas 06 (seis) horas diárias no trabalho de entrada de dados.

**10.1** - Deverá ser concedido ao digitador o intervalo para descanso de que trata a NR 17 (10 (dez) minutos de descanso a cada 50 (cinquenta) trabalhados).

### 11 - DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços fora do município sede da empresa, não se tratando de hipótese de transferência, será paga ao trabalhador diária correspondente a 5% (cinco por cento) do salário nominal, independentemente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação.

### 12 - SALÁRIO DO SUCESSOR

Promovido empregado para cargo de outro que tenha sido demitido, transferido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao do empregado sucedido, excetuadas vantagens de

âmbito pessoal.

### **13 - ADICIONAL DE DUPLA FUNÇÃO**

Aos empregados que cumpram jornada normal legal de trabalho e que no exercício de suas funções utilizem-se simultaneamente de terminal de computador e de fone de ouvido, será pago um adicional de 20% (vinte por cento) sobre seu salário normal.

### **14 - COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA**

Em caso de substituição temporária, o empregado substituto receberá, desde o 1º (primeiro) dia e enquanto perdurar a situação, uma comissão de substituição de valor igual à diferença entre seu salário e o salário base do substituído.

**14.1** - Em caso do acúmulo de funções seu salário será acrescido de 20% (vinte por cento), enquanto perdurar a situação.

### **15 - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada semanal ordinária máxima de trabalho não excederá a 44 (quarenta e quatro) horas.

### **16 - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno será remunerado com o adicional de 50% (cinquenta por cento) com relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

### **17 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

O empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e, no mínimo 05 (cinco) anos de emprego, se demitido sem justa causa, fará jus a aviso prévio de 15 (quinze) dias além do prazo legal, ou seja, 45 (quarenta e cinco) dias.

### **18 - AUXÍLIO REFEIÇÃO**

Os empregadores concederão aos seus empregados auxílio refeição no valor de **R\$ 10,35 (dez reais e trinta e cinco centavos)** por dia de trabalho efetivo, sob a forma de tíquetes refeição ou tíquetes alimentação, facultando, excepcionalmente seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições da cláusula e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento.

**18.1** - Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado no curso do mês, o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados.

### **19 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Em caso de concessão de auxílio doença pela previdência social, fica assegurado ao empregado suplementação salarial em valor equivalente a diferença entre a importância recebida pelo INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente atualizadas, do 16º (décimo sexto) até o 90º (nonagésimo) dia de afastamento.

**19.1** - A suplementação prevista nesta cláusula será devida também quanto ao 13º (décimo terceiro) salário.

**19.2** - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.

### **20 - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQÜELAS E READAPTAÇÃO**

Fica garantida aos empregados acidentados no trabalho a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida desde que, após o acidente, apresente, de forma cumulativa, redução de capacidade laboral atestada pelo órgão oficial e incapacidade para o exercício da função anteriormente ocupada.

**20.1** - Os trabalhadores na condição prevista no "caput" ficam obrigados a participarem do processo de reabilitação profissional.

**20.2** - Quando adquirida a readaptação profissional, a garantia de emprego cessará.

### **21 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO EMPREGADO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO**

Ao empregado afastado para tratamento médico, oficial ou do Sindicato, ficam assegurados emprego e salário pelo prazo de 90 (noventa) dias contados a partir da alta médica.

### **22 - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ao empregado que esteja há 05 (cinco) anos na mesma empresa e, pelo menos há 01 (um) ano para completar o período aquisitivo de aposentadoria, seja por tempo de serviço, seja por idade, ficam assegurados o emprego e o salário até que este período se complete.

### **23 - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurado o emprego ao empregado, em idade de prestação do serviço militar obrigatório, inclusive tiro de guerra, desde a publicação do edital de convocação (em data anterior à data da dispensa) até 60 (sessenta) dias após o término do compromisso, salvo a hipótese de dispensa por motivo de falta grave, mútuo acordo ou pedido de demissão.

### **24 - UNIFORMES**

Quando exigidos os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

### **25 - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Aos empregados com mais de 05 (cinco) anos na mesma empresa e que se desligarem por motivo de aposentadoria integral o empregador concederá uma gratificação no valor de 50% (cinquenta por cento) de um salário nominal, juntamente com as verbas rescisórias.

### **26 - REEMBOLSO-CRECHE**

Os empregadores reembolsarão para suas empregadas mães, a importância mensal equivalente a 20% (vinte

por cento) do maior piso salarial para cada filho de até 04 (quatro) anos de idade, condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga de livre escolha da empregada mediante documento hábil.

**26.1** - Será concedido o benefício na forma do "caput" aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, detenham a guarda do filho.

**26.2** - O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese do beneficiário preferir a contratação de empregada doméstica para a guarda dos filhos, como "babá" ou "pajem" ficando o reembolso, todavia, condicionado à comprovação.

### **27 - INÍCIO DE FÉRIAS**

O período de férias não poderá ter início em sábados, domingos, feriados ou outros já compensados.

### **28 - A.A.S./R.S.C.**

Os empregadores deverão preencher os Atestados de Afastamentos e Salários e as Relações de Salários de Contribuições nos seguintes prazos máximos:

**28.1** - Para fins de auxílio doença: 48 (quarenta e oito) horas.

**28.2** - Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias.

### **29 - ESTABILIDADE AO ACOMETIDO POR MOLÉSTIA GRAVE E INCURÁVEL**

Empregado, que comprovadamente, estiver acometido de moléstia grave e incurável, somente poderá ser demitido na ocorrência de falta grave, após decisão judicial.

### **30 - ATESTADOS MÉDICOS DO SINDICATO**

Os atestados médicos e odontológicos, passados pelos médicos e convênios mantidos pelos Sindicatos, serão aceitos pelos empregadores para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço.

### **31 - PROVAS ESCOLARES**

Nos dias de provas ou exames escolares, os empregados terão redução da última uma hora da jornada diária de trabalho, mediante prévia comunicação e posterior comprovação.

### **32 - ESTABILIDADE PÓS-DATA-BASE**

Nos 90 (noventa) dias que se seguirem à data-base, fica garantido o emprego a toda categoria profissional, ressalvados os casos de prática de falta grave, devidamente comprovada em juízo.

### **33 - EXAMES VESTIBULARES**

Para a prestação de exames vestibulares, ingresso em curso universitário ou profissionalizante de 2º grau, o empregado poderá faltar até 05 (cinco) dias por ano, consecutivos ou não, condicionadas as faltas à prévia comunicação e posterior comprovação.

### **34 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Os empregadores fornecerão a seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da empresa, do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados nos quais deverá haver a indicação da parcela relativa ao FGTS.

**34.1** - As horas extras deverão constar do mesmo holerite que discriminará seu número e as percentagens de seus adicionais.

### **35 - AVISO DE DISPENSA**

A dispensa do empregado deverá ser comunicada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção absoluta de dispensa imotivada.

### **36 - AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo falecimento do empregado, ainda que o vínculo esteja suspenso ou interrompido, o empregador pagará indenização correspondente ao salário nominal do empregado ao cônjuge ou aquele que comprovar dependência econômica do empregado.

### **37 - CARTEIRA DE TRABALHO - ANOTAÇÕES**

A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas. A entrega de quaisquer documentos ao empregado deverá ser feita mediante recibo.

**37.1** - O empregado estará obrigado a entregar sua CTPS, no prazo de 02 (dois) dias úteis, quando solicitado pelo empregador.

**37.2** - Os empregadores deverão anotar na CTPS a correta denominação às funções do cargo, não podendo adotar nomes que discrepem deste.

### **38 - PUBLICIDADE**

Os empregadores deverão manter em quadro de avisos, cópia do presente instrumento durante todo o seu período de vigência, bem como deverão ali colocar toda e qualquer comunicação do Sindicato dos empregados.

### **39 - AUSÊNCIAS LEGAIS**

Os empregados poderão se ausentar do serviço sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos:

**39.1** - 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias.

**39.2** - 03 (três) dias corridos em virtude de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente ou de pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica.

**39.3** - Até 07 (sete) dias por ano para acompanhamento de filho menor de 12 (doze) anos de idade ao médico

ou, sem limite de idade, se o mesmo for inválido.

**39.4** - Pelo menos 03 (três) dias úteis no caso de licença paternidade de que trata o inciso XIX do artigo 7º da Constituição Federal e parágrafo 1º do item "b" do artigo 10 das Disposições Constitucionais Provisórias.

#### **40 - DESCONTOS VEDADOS**

Salvo em caso de dolo comprovado, o empregador não poderá descontar dos salários dos empregados os prejuízos que vier a sofrer em razão de roubo, furto ou acidentes que envolverem bens da empresa ou de terceiros.

#### **41 - CRITÉRIOS PARA AVISO PRÉVIO**

No dia em que for entregue o aviso prévio, terá que constar do mesmo se indenizado ou trabalhado, neste caso caberá ao empregado efetuar opção pela redução de 02 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho, ou optar por 07 (sete) dias corridos ao final do aviso.

#### **42 - VALE TRANSPORTE**

Os empregadores são obrigados a fornecer vales transporte em número igual ao de viagens que o empregado efetue diariamente entre sua residência, local de trabalho e vice-versa.

**42.1** - Os empregadores descontarão no máximo 6% (seis por cento) do salário base do empregado.

#### **43 - CLÁUSULA PENAL**

Por descumprimento de quaisquer das cláusulas previstas neste instrumento, os empregadores pagarão multa mensal por infração cometida, em valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário mensal do empregado lesado, multa que reverterá em favor deste.

#### **44 - RESCISÃO INDIRETA**

No caso de descumprimento, pelo empregador, de qualquer cláusula prevista neste instrumento, será facultado ao empregado prejudicado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho nos moldes previsto no artigo 483 da CLT.

#### **45 - EMPREGADO SEM REGISTRO**

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do 1º (primeiro) dia no emprego, sob pena do empregador pagar ao empregado uma multa em valor igual a 1/30 (um trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, sem prejuízo das demais implicações legais.

#### **46 - SINDICALIZAÇÃO**

Os empregadores deverão permitir, através de prévio requerimento do Sindicato Profissional, que este adentre ao estabelecimento do empregador, com a finalidade de promover a sindicalização dos trabalhadores.

#### **47 - DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes Sindicais, eleitos, independentemente dos cargos, que não estejam afastados de suas funções no empregador, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração até 10 (dez) dias por ano, desde que avisado ao empregador, por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas, etc.

**47.1** - Os trabalhadores que forem eleitos e afastados para cargo de titulares dos Sindicatos Profissionais terão seus salários e encargos sociais pagos pelo empregador pelo período em que durar o mandato sindical.

#### **48 - TRANSFERÊNCIAS**

As transferências de local de trabalho, ainda que dentro das regiões de cada sindicato, só serão lícitas se contarem com a anuência do empregado e, ainda assim, se vierem acompanhadas do respectivo adicional.

#### **49 - REEMBOLSO AO TRABALHADOR COM FILHO EXCEPCIONAL**

Os empregadores reembolsarão, mediante comprovação 20% (vinte por cento) do maior piso salarial da presente convenção, as despesas que seus empregados tenham com filhos excepcionais de até 14 (quatorze) anos de idade.

#### **50 - HOMOLOGAÇÕES/ QUITAÇÕES**

Os empregadores deverão observar rigorosamente as previsões contidas na lei 7.855/89, quanto aos prazos para liquidação dos créditos de seus funcionários.

**50.1** - Até o 30º (trigésimo) dia, a multa será devida na forma da Lei, ultrapassando esse prazo, a multa legal será acrescida 1/30 (um trinta avos) do salário do empregado, por dia de atraso, e será devida até a efetivação do pagamento, seja no âmbito administrativo, seja no judicial.

**50.2** - As homologações deverão ser feitas preferencialmente na Sede ou Sub-sede dos Sindicatos Profissionais, mediante entrega antecipada de toda documentação exigida 2 (dois) dias antes da data da homologação, através de protocolo fornecido pelo Sindicato, que determinará data e horário da rescisão.

#### **51 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO PAI**

Ao empregado pai fica assegurado o salário pelo prazo de 60 (sessenta) dias a partir da data de nascimento de filho, devidamente comprovado através da apresentação da competente certidão de nascimento.

**51.1** - Somente fará jus à estabilidade, se a mãe do recém nascido estiver desempregada.

#### **52 - LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE**

De acordo com a Lei nº 10.421 de 15/04/2002 que estende a mãe adotiva o direito da licença maternidade fica estabelecido, mediante prévia comprovação legal, que:

**52.1** - No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 01 (um) ano de idade, o período de licença será de

120 (cento e vinte) dias.

**52.2** - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 01 (um) ano e até 04 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

**52.3** - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 04 (quatro) anos até 08 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

### **53 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

É vedada a instituição de contrato de experiência nos casos de readmissão para função desempenhada anteriormente.

### **54 - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL**

Os empregadores abrangidas por esta convenção se comprometem a iniciar uma campanha contra o assédio sexual no local de trabalho, em conjunto com os Sindicatos Profissionais.

**54.1** - As denúncias de assédio sexual serão apuradas em uma comissão bipartite (Sindicatos e Empresas).

**54.2** - A pessoa assediada terá estabilidade durante o período que perdurar a investigação, sendo que, uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por 01 (um) ano.

**54.3** - Durante a investigação ou mesmo depois de apurado o fato, a vítima do assédio sexual não poderá ser transferida do seu local de trabalho, a não ser por livre escolha.

**54.4** - Confirmado o fato, o assediador(a) deverá ser punido, conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 493. "O Assédio Sexual é crime e deve ser punido conforme a Lei nº 10.224 de 16/05/01".

**54.5** - Comprovado o fato, o assediador(a) deverá pagar uma indenização à vítima, conforme estabelecido no processo, para tratamento psicológico.

### **55 - ANOTAÇÃO DE COMISSÕES**

Fica o empregador obrigado a anotar na CTPS o percentual de comissões a que faz jus o empregado.

### **56 - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FERIAS**

Fica assegurado a todos os empregados estabilidade provisória no emprego de 30 (trinta) dias, após o retorno de suas férias.

### **57 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS**

Nos termos do artigo 513, letra "e", da CLT, PN 21 TRT/2ª Região e Acórdãos do Supremo Tribunal Federal – Processo n.º RE 337.718-SP (D.J. de 28/08/2002) e Processo n.º RE 189-960-SP (DJ. de 10/08/01) cuja EMENTA assim se transcreve: "CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em Convenção Coletiva fruto do disposto no artigo 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV, do artigo 8º da Carta da República.", obrigam-se os empregadores, cujos empregados não manifestarem oposição, a título de Contribuição Assistencial, a promoverem o desconto em folha de pagamento de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, o equivalente a 1,50% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) dos salários mensais, exceto no mês de Março, onde já ocorre a Contribuição Sindical, devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, em favor dos sindicatos profissionais.

**57.1** - No mês de Agosto de cada ano deverá ocorrer o desconto mensal previsto no caput no importe de 4% (quatro inteiros por cento), em decorrência da negociação coletiva, retornando ao percentual acima descrito nos meses posteriores.

**57.2** - Fica assegurado o prazo de 20 (vinte) dias, após a realização da Assembléia que deliberou acerca da presente, para os empregados que se opuseram ao desconto, através de manifestação por escrito e individualizada, protocolada na sede da Entidade.

### **58 - VIGÊNCIA**

O Presente instrumento vigorará de 1º (primeiro) de maio de 2009 a 30 de abril de 2010.

**PAULO DE OLIVEIRA**

**Presidente**

Registrado no MTE sob. o nº SP004747/2010