CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC001157/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/06/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR031738/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46220.002976/2016-07
DATA DO PROTOCOLO: 08/06/2016

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

SIND DOS EMPREGADOS EM EMDE C V L A DE IMOVEIS R C DEBC, CNPJ n. 76.699.610/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO PAULO KUSTER NUNES;

E

SIND DAS EMP DE COMP VENDA LOC E ADM DE IMOVEIS E DOS COND RESID E COM DE SC, CNPJ n. 83.825.158/0001-28, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO LUIZ DOS SANTOS;

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 maio de 2016 a 30 de abril de 2017 e a data-base da categoria em 01º de maio.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) de empregados em empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis residenciais, comerciais e mistos, inclusive empregados em condomínios, edifícios e shopping center**, com abrangência territorial em **Balneário Camboriú/SC, Barra Velha/SC, Bombinhas/SC, Camboriú/SC, Itajaí/SC, Itapema/SC, Navegantes/SC, Penha/SC, Porto Belo/SC e Tijucas/SC**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO – PISO SALARIAL

Ficam estabelecidos os pisos salariais mensais abaixo relacionados com vigência a partir de 1º/5/2016, conforme categorias a seguir:

3.1 Empregados em Condomínios e Edifícios residenciais, mistos, horizontais e verticais.

Zeladores: R$ 1.442,00 (um mil e quatrocentos e quarenta e dois reais).

Porteiros e vigias: R$ 1.255,00 (um mil e duzentos e cinquenta e cinco reais).

Limpeza em geral: (faxineiras, auxiliar de limpeza, serventes e outros) **– CBO: 5143-20 -** R$ 1.255,00 (um mil e duzentos e cinquenta e cinco reais).

Manobristas, jardineiros, recepcionistas, ascensoristas, e outras funções: R$ 1.255,00 (um mil e duzentos e cinquenta e cinco reais).

Serviços Gerais: R$ 1.271,00 (um mil e duzentos e setenta e um reais).

Folguistas: R$ 1.355,00 (um mil e trezentos e cinquenta e cinco reais).

3.2 Empregados das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de imóveis.

Office-boys/girls: R$ 1.145,00 (um mil e cento e quarenta e cinco reais).

Limpeza em geral: (faxineiras, auxiliar de limpeza, serventes e outros) **– CBO: 5143-20** R$ 1.186,00 (um mil e cento e oitenta e seis reais).

Serviços Gerais: R$ 1.229,00 (um mil e duzentos e vinte e nove reais).

Auxiliares de escritório, caixas, atendentes, recepcionistas e outras funções: R$ 1.256,00 (um mil e duzentos e cinquenta e seis reais).

3.3 Empregados em condomínios e edifícios comerciais

Zeladores: R$ 1.442,00 (um mil e quatrocentos e quarenta e dois reais).

Porteiros e vigias: R$ 1.255,00 (um mil e duzentos e cinquenta e cinco reais).

Limpeza em geral: (faxineiras, auxiliar de limpeza, serventes e outros) **– CBO: 5143-20** R$ 1.255,00 (um mil e duzentos e cinquenta e cinco reais), **mais insalubridade**, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

Recepcionistas e outros: R$ 1.255,00 (um mil e duzentos e cinquenta e cinco reais).

Office boy: R$ 1.145,00 (um mil e cento e quarenta e cinco reais).

Setor administrativo: R$ 1.255,00 (um mil e duzentos e cinquenta e cinco reais).

Setor de manutenção R$ 1.225,00 (um mil e duzentos e vinte e cinco reais), mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

Setor de segurança: R$ 1.255,00 (um mil e duzentos e cinquenta e cinco reais), mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

Setor de estacionamento: R$ 1.255,00 (um mil e duzentos e cinquenta e cinco reais), mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

Serviços Gerais: R$ 1.271,00 (um mil e duzentos e setenta e um reais).

Folguistas: R$ 1.355,00 (um mil e trezentos e cinquenta e cinco reais).

3.4 Empregados de *Shopping Centers*:

Líder de limpeza: R$ 1.971,00 (um mil novecentos e setenta e um reais).

Limpeza em geral: (faxineiras, auxiliar de limpeza, serventes e outros) **– CBO: 5143-20 -** R$ 1.145,00 (um mil e cento e quarenta e cinco reais), **mais insalubridade**, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

Jardineiros: R$ 1.326,00 (um mil e trezentos e vinte e seis reais).

Recepcionistas, Orientador de piso e outros: R$ 1.225,00 (um mil e duzentos e vinte e cinco reais).

Setor administrativo: R$ 1.225,00 (um mil e duzentos e vinte e cinco reais).

Office boy: R$ 1.145,00 (um mil e cento e quarenta e cinco reais).

Setor de manutenção: R$ 1.225,00 (um mil e duzentos e vinte e cinco reais), mais adicional de risco de

30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

Setor de segurança: R$ 1.578,00 (um mil quinhentos e setenta e oito reais), mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

Setor de estacionamento: R$ 1.326,00 (um mil e trezentos e vinte e seis reais), mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

Serviços Gerais: R$ 1.271,00 (um mil e duzentos e setenta e um reais).

Folguistas: R$ 1.355,00 (um mil e trezentos e cinquenta e cinco reais).

Parágrafo Primeiro: Para jornadas de trabalho até 22 horas semanais, o piso salarial da função será proporcional às horas trabalhadas, com acréscimo de 40% (quarenta por cento) sobre o salário-hora do piso da função. No qual já se inclui o Descanso Semanal Remunerado. Quando o trabalho é prestado em feriados oficiais, não compensados, será pago em dobro (Súmula 146 do TST).

Parágrafo Segundo: No caso de contratos descritos no parágrafo anterior, não será permitido a contratação de empregados na forma de proporcionalidade entre 22 (vinte e duas) horas e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, a não ser os de turno ininterruptos de 6 (seis) horas que terão o piso integral, respeitando o artigo 71 da CLT.

Parágrafo Terceiro: No contrato de trabalho deverá constar cláusula de experiência por até 90 (noventa) dias, contados da data de sua assinatura, período em que o empregado que não tiver certificado de qualificação para a função, deverá realizar o curso de qualificação quando proporcionado pelo SECOVI-SC e/ou SECOVELAR.

Parágrafo Quarto: Repouso remunerado constará obrigatoriamente do comprovante de pagamento do salário, quando reflexo de pagamento de variáveis e/ou quando oriundo de pagamento semanal, incluindo os reflexos dos artigos 71 e 73, ambos da CLT.

Parágrafo Quinto: Empregadores e empregados poderão ajustar pagamento de benefícios, prêmios mensais e/ou anuais, por produtividade, zelo pelo patrimônio, horário de trabalho, etc., em função das características de cada empresa ou condomínio. Já os empregados de shopping Center, **sócios do Secovelar**, abrangidos por esta convenção, a título de indenização, terão direito ao ticket refeição no valor mínimo de R$ 14,00 (quatorze reais) por dia trabalhado, descontadas as faltas justificadas ou não, excluindo-se dessa obrigação financeira aqueles que fornecem alimentação pelo PAT.

Parágrafo Sexto: Empréstimo consignado poderá ser concedido na forma da Lei n. 10.820/2003.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os integrantes das categorias profissionais representadas pelo SECOVELAR, não abrangidas pelos pisos salariais previstos na cláusula 3ª, terão uma correção salarial de 9,8% (nove por cento) sobre os salários vigentes em 1º/5/2015.

Parágrafo Primeiro: Aos admitidos após maio de 2015, será concedido aumento proporcional à razão de

1/12 avos do percentual previsto no “caput”, por cada mês de trabalho ou fração igual ou superior a 15 dias, ao mesmo empregador.

Parágrafo Segundo: Serão compensados os reajustes salariais antecipados, bem como os aumentos espontâneos concedidos, exceto os decorrentes de:

a) Promoção por antiguidade ou merecimento;

b) Novo cargo ou função;

c) Equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado;

d) Implemento de idade;

e) Término de aprendizagem.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - MORAS SALARIAIS

O pagamento das remunerações devidas ao empregado, a qualquer título, deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencimento, em horário de serviço.

Parágrafo Primeiro: Em caso de mora no cumprimento da obrigação salarial, o empregador pagará a multa pecuniária no valor correspondente a um dia do valor do salário base, por cada dia de atraso, valor este reversível ao empregado prejudicado.

Parágrafo Segundo: Excetuando o primeiro dia útil previsto no caput desta cláusula, quando o empregador utilizar cheque deverá liberar o empregado no dia do pagamento, em horário bancário, pelo período máximo de 3 (três) horas, para sacar os valores devidos. Sendo o pagamento efetuado em espécie ou cheque, o empregado deverá assinar o recibo correspondente.

CLÁUSULA SEXTA - DISCRIMINATIVOS DE PAGAMENTOS

O empregador fornecerá obrigatoriamente, aos seus empregados, comprovante dos pagamentos dos salários, contendo, além da identificação da empresa ou condomínio, discriminação de todas as verbas pagas e descontos efetuados, bem como valores recolhidos à conta vinculada do FGTS, independente da modalidade do pagamento.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SÉTIMA - RENEGOCIAÇÃO

No caso de mudanças na política econômica e/ou salarial por parte do Governo Federal que causem alterações nas cláusulas do presente termo, as partes reunir-se-ão para o estudo de eventuais renegociações.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA OITAVA - QUINQUÊNIO

A cada período de 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos, na mesma empresa ou condomínio, contados da sua admissão, o empregado terá direito ao recebimento de um adicional mensal em percentual acumulável de 5% (cinco por cento) sobre seu salário base mensal (quinquênio), valor este que deverá participar das médias e horas extras.

Parágrafo Único: No pagamento do décimo terceiro salário, o trabalhador que tenha adquirido o direito ao quinquênio em qualquer mês do ano, receberá o adicional dos 5% sobre seu salário base, integral.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, assim entendido aquele realizado entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte, será pago com adicional **30%** (trinta por cento) sobre o salário base das horas realizadas durante o mês.

Parágrafo Único: Conforme § 1º do artigo 73 da (CLT) a hora noturna será computada como 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, tendo o funcionário direito de receber essa redução de hora noturna com o acréscimo devido de 60% (sessenta por cento), quando excedente a hora normal de trabalho, independentemente da redução da carga horária referente ao intervalo intrajornada, este adicional será computado para a soma de horas extras para cálculo dos reflexos.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - QUEBRA DE CAIXA

Os empregadores remunerarão os empregados que exercerem a função de caixa ou semelhante, que manuseiem dinheiro em espécie, com um prêmio mensal equivalente a 10% (dez por cento) do salário base, a título de quebra de caixa, ficando o empregado responsável pelas diferenças que ocorrerem.

Parágrafo Primeiro: Para fins de imputação da responsabilidade do empregado, mencionada no “caput” do presente, a conferência de caixa, deverá ser realizada na sua presença, dentro de seu turno de trabalho e com testemunhas.

Parágrafo Segundo: Não haverá desconto, na remuneração do empregado, de importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que cumpridas às normas regulamentares previamente estabelecidas pelo empregador, por escrito.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CLÁUSULA PRÊMIO

A partir do vigésimo quarto mês da contratação, (dois anos na empresa), no mês do aniversário do trabalhador, o mesmo terá direito a receber uma bonificação de 8% (oito por cento) de seu salário base. Não podendo ter faltas injustificadas no último período de 12 meses.

AUXÍLIO HABITAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO HABITAÇÃO

Fica assegurado ao empregado residente em dependências do empregador, qualquer que seja sua função, a percepção do salário habitação, correspondente a 24% (vinte e quatro por cento) do salário base.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados que tiverem direito ao salário habitação, deverá este constar destacadamente na folha de pagamento e respectivo recibo de salário, tanto na coluna de crédito, quanto na coluna de débito, ficando certo, que, tanto o salário nominal quanto o salário habitação, servirão de base para os descontos e recolhimentos dos encargos sociais.

Parágrafo Segundo: O salário habitação será lançado somente a crédito, para o **pagamento do 13º salário** e no **caso de rescisão contratual**: sobre aviso prévio indenizado, para cálculo de 13º salário, férias vencidas e proporcionais.

Parágrafo Terceiro: A desocupação da dependência do empregador em que reside o empregado, no caso de rescisão contratual, deverá se dar até o décimo dia útil, (não incluído o sábado como dia útil), após o pagamento das verbas rescisórias.

Parágrafo Quarto: O empregado que deixar de cumprir o prazo da desocupação da dependência do empregador em que residir, será multado com a importância equivalente a 1/30 (um trinta avos) do salário que vinha percebendo do empregador, por dia que permanecer no imóvel. O valor acima quando cobrado reverterá para o empregador prejudicado.

Parágrafo Quinto: "Penalidades para herdeiros". Fica estipulado aos herdeiros sem vínculo empregatício o prazo de 10 dias úteis do falecimento para o recebimento das verbas rescisórias, ou da consignação da rescisão judicialmente, e para a desocupação do imóvel cedido. **Na hipótese de existir algum impedimento para o pagamento das verbas rescisórias, estipula-se o prazo máximo de 30 dias do falecimento para a desocupação pelos herdeiros**. Ao término desses prazos, inicia-se uma multa equivalente a 1/30 (um trinta avos) diários do salário daquele que foi beneficiado, até a desocupação do imóvel em que residem, sendo a mesma revertida à empresa prejudicada (empregador).

Parágrafo Sexto: Para empregados residentes em dependências do empregador, que residirem há um ano ou mais, quando o **afastamento do serviço, por suspensão ou interrupção do contrato do trabalho, for** superior a 150 (cento e cinquenta) dias, corridos ou não**,** no período dos últimos 12 meses, o empregador poderá requerer a residência para o seu substituto até o seu retorno. Na hipótese de já houver conhecimento prévio do prazo acima mencionado, decorrido 60 (sessenta) dias, a contar do primeiro dia de seu afastamento, o empregador poderá requerer a residência. O empregador deverá formalizar por escrito o pedido do apartamento, dando um prazo ao empregado de no mínimo 30 (trinta) dias, contados a partir da entrega do pedido. E para residentes a menos de um ano, que tiver afastamento superior a 150 (cento e cinquenta) dias, corridos ou não, o empregador poderá solicitar o apartamento logo que tiver conhecimento do benefício, devendo formalizar por escrito o pedido do apartamento, dando um prazo ao empregado de no mínimo 30 (trinta) dias para a desocupação até o seu retorno.

Parágrafo Sétimo: O empregado que reside em dependência do empregador, não poderá permitir que dependentes seus, não funcionários do condomínio, prestem serviços de qualquer natureza ao mesmo, a qualquer pretexto, sujeitando-se no caso de desobediência a essa cláusula à dispensa por justa causa.

Parágrafo Oitavo: A moradia cedida pelo empregador ao funcionário durante o contrato de trabalho destina-se exclusivamente ao uso do mesmo, seu cônjuge, companheira (o) e filhos declarados no ato da admissão e os que advirem posteriormente da relação conjugal.

Parágrafo Nono: No caso do apartamento destinado a residência do empregado que possuir medidores individuais para o consumo de energia, gás e água, o mesmo pagará o consumo excedente à 150 KW/mês, para a energia, 6,00m3, para o gás e 10,00 m3, para água, mediante desconto em folha, a critério do empregador.

Parágrafo Décimo: a taxa de lixo das áreas comuns do prédio será de responsabilidade do condomínio.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

O empregador fornecerá o vale transporte aos seus empregados na forma da Lei nº 7.418 de 1985.

Parágrafo Único: Os funcionários **associados ao Secovelar** participarão somente com o percentual de 1% (um por cento) sobre seu salário.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA

Os empregadores ficam obrigados a contratar seguro de vida, individual ou em grupo, junto à companhia idônea, em favor de seus empregados que estiverem em plena atividade laboral, devendo cada um ser segurado pelo valor de R$ 15.000,00, para os que têm até dois (2) anos de contratação; R$ 25.000,00, para os contratados entre dois (2) e quatro (4) anos; e os acima de 4 anos, R$ 35.000,00, para os casos de morte natural, por doença ou acidente de trabalho ou incapacidade total ou parcial decorrente de doença ou acidente, sendo certo que tal seguro é totalmente mantido pelos empregadores, bem como o de auxílio funeral, ressalvadas as restrições impostas pela SUSEP para contratação do seguro, inclusive limitação de idade e suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, hipótese em que ficam os empregadores liberados de tal obrigação.

Parágrafo Primeiro: O empregador responderá pela indenização especificada no "caput" desta cláusula se não realizar o seguro conforme a mesma.

Parágrafo Segundo: Os empregadores que contratarem empregados novos terão prazo de 15 (quinze) dias contados de sua admissão, para incluí-los nas apólices de seguro de vida.

Parágrafo Terceiro: Quando o empregador, por motivos legais, estiver impossibilitado de contratar o referido seguro, deverá comunicar o empregado formalmente da situação. Ciente o empregado, o mesmo terá o prazo de 15 dias para contratar o seguro na forma e valores estipulados no caput, em seu nome, e apresentar a apólice ao empregador que deverá ressarcir o valor do prêmio.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

O empregador deverá anotar na carteira de trabalho dos seus empregados a função para a qual foi contratado, salário fixo, modalidade de pagamento, bem como todas as alterações que vierem a acontecer durante a vigência da contratação.

Parágrafo Único: Conforme previsto na IN SRT nº 15, de 14/07/10, quando o aviso prévio for indenizado, a data da saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS deve ser: Na página relativa ao contrato de trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado e na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As rescisões de contrato de trabalho, quando não realizadas pelo Homologonet (conforme o disposto nas Portarias 1.620 e 1.621, de 14/07/2010, capítulo I, seção I, artigo 2º) **excluídas aquelas decorrentes de contrato com prazo de vigência inferior a 6 meses de trabalho para empregados em shopping center e 4 meses para os empregados das demais categorias previstas na cláusula terceira (3.1, 3.2 e 3.3)**, serão homologadas perante a entidade profissional, nos prazos previstos, sob pena de aplicação de multa individual de 50% (cinquenta por cento) do piso da respectiva função, cujo valor será revertido à parte prejudicada (empregado). A homologação sendo feita posteriormente a data prevista, por responsabilidade do empregador, caberá a multa estipulada no “caput”.

Parágrafo Primeiro: Nos municípios da base territorial do sindicato profissional, em que o mesmo não tiver sede ou subsede, delegacia ou subdelegacia, as homologações deverão ser agendadas no Secovelar, que encaminhará um agente homologador até o local no horário marcado. O não cumprimento deste parágrafo gerará ao empregador multa equivalente ao maior piso da categoria sendo este valor

revertido ao sindicato profissional.

Parágrafo Segundo: quando não utilizado o Homologonet, os documentos para homologação estão listados abaixo, conforme previsto no artigo 22 da IN SRT (Instrução Normativa – Secretaria das Relações do Trabalho) nº 15:

Termo de rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT, em quatro vias;

Carteira de trabalho e previdência social – CTPS, com as anotações atualizadas;

Livro ou ficha de registro de empregados;

Notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão.

Extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada;

Chave de Identificação;

Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social;

Requerimento do seguro desemprego – via Empregador Web -, nas rescisões sem justa causa;

Atestado de saúde ocupacional, demissional ou periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na NR 7 do MTE, aprovada pela portaria nº 3.214 de 8/06/1978 e alterações posteriores;

Documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;

Carta de preposto;

Prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência;

Outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão ou ao contrato de trabalho em especial Negativa de débitos do SECOVI-SC e SECOVELAR ou os comprovantes dos recolhimentos das contribuições sindicais, patronal e profissional obrigatórias por lei, relativas aos últimos 5 (cinco) anos.

Parágrafo Terceiro: As rescisões por término de contrato de experiência, realizadas nas empresas, deverão ser disponibilizadas ao Secovelar no prazo de 30 dias da data em que foi quitada.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

Nos termos da lei 12.506/11 e orientação do M T E (Nota Técnica 184/2012) o aviso prévio de empregador para empregado será de 30 (trinta) dias para 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Quando o aviso prévio partir do empregado, o aviso será de 30 (trinta) dias e o empregado terá a opção de dispensa do mesmo, desde que comunique ao empregador com antecedência mínima de 10 (dez) dias da data de saída, ficando neste caso o pagamento do aviso devido somente com relação aos dias trabalhados durante o mesmo. Se não houver a comunicação com a antecedência prevista a empresa poderá descontar 15 (quinze) dias. Quando partir do empregador, o empregado poderá pedir dispensa de imediato, atendida as demais exigências legais, pagando-se tão somente os dias trabalhados.

Parágrafo Primeiro: O empregado que optar pela dispensa do aviso prévio acima, deverá comunicar a empresa, e a mesma formalizar através de documento, a data do pedido da dispensa, podendo ser anotado no próprio aviso com protocolo para o empregado e empregador.

Parágrafo Segundo: Em se tratando de aviso prévio concedido pelo empregado ou pelo empregador, qualquer que seja a forma do mesmo, ambos deverão fazer constar o dia e a hora da entrega do recebimento do mesmo. Deverão também constar horário e local em que será efetuada a homologação de rescisão de contrato de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Para que surtam os efeitos legais da cláusula acima, **o prazo do aviso prévio se inicia no dia imediatamente posterior ao da comunicação do mesmo**.

Parágrafo Quarto: O pagamento, no caso do "caput" da cláusula, deverá ser efetuado de acordo com o art. 477, parágrafo 6º, alínea b, da CLT.

Parágrafo Quinto: Para os empregados residentes em dependência do empregador, quando da presença do aviso prévio, ficarão os mesmos dispensados do seu cumprimento a partir da entrega das chaves do imóvel em que residirem, sem prejuízo de salário e aviso prévio, (observando o artigo 477 da CLT para a rescisão).

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE TRABALHO

Os empregadores de toda base territorial do SECOVELAR poderão efetivar com seus empregados contrato de trabalho e, com anuência deles, disponibilizá-los ao sindicato profissional até 30 (trinta) dias após a contratação ou somente providenciar a anotação nas carteiras profissionais, da função efetivamente a ser exercida, o respectivo salário, horário de trabalho e modalidade de pagamento. Os empregadores ficam obrigados ao fornecimento do pertinente recibo contra a entrega de qualquer documento referente ao contrato laboral por parte do empregado.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTATUTO NORMATIVO DOS EMPREGADOS EM EDIFÍCIOS – ANEXO I

Os empregadores e os empregados obrigam-se a adotar, respeitar e fazer cumprir as disposições contidas no estatuto normativo dos empregados de edifícios e condomínios, o qual é parte integrante da presente convenção, anexo I.

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ATIVIDADES PARALELAS

Fica terminantemente proibido aos funcionários de edifícios residenciais, comerciais e mistos, a intermediação em locação, compra e venda de unidade do prédio. A não obediência à presente determinação se configurará em motivo para demissão por justa causa. A prestação de serviços a terceiros em unidades privativas do prédio, fora do expediente, exime o empregador de qualquer ônus eventualmente decorrente desta atividade.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DO ALISTANDO

Será garantido o emprego ao trabalhador desde o alistamento para a prestação de serviços militar obrigatório, caso não seja dispensado, até 60 (sessenta) dias após sua desincorporação, ressalvada a dispensa por motivo disciplinar.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA

Fica assegurado ao empregado que mantenha contrato de trabalho com o mesmo empregador pelo prazo de 5 (cinco) anos ou mais, ininterruptos, estabilidade provisória durante os 24 (vinte e quatro) meses anteriores a implementação da carência necessária à obtenção da aposentadoria, não incluídos nesse período o prazo de aviso prévio.

Parágrafo Primeiro: O funcionário que se enquadrar dentro destes dois requisitos acima citados, terá o prazo de 30 (trinta dias) contados a partir do momento em que for questionado ou que a empresa comunicar a intenção de dispensa, para apresentar à empresa, certidão expedida pela previdência social, para que possa ter a garantia do emprego. Se o aviso for indenizado, o prazo será reduzido em 10 (dez) dias, mesmo que o funcionário ainda não tenha em mãos a certidão, deverá comunicar a empresa.

Parágrafo Segundo: A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, não se aplicando na hipótese de dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO SEM REGISTRO

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado, deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena do empregador pagar ao empregado, multa equivalente a um trinta avos de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FALECIMENTO, CASAMENTO, LICENÇA PATERNIDADE E DOAÇÃO DE SANGUE

Fica estabelecido que as licenças por adoção, casamento ou união estável lavrada em escritura pública e registrada perante o Cartório competente e por falecimento de familiar serão concedidas nos termos do Art. 473, incisos II a V, da CLT, iniciando-se no dia do fato gerador. A de paternidade será por 5 dias e no tocante ao inciso I (falecimento), do referido artigo, o prazo será de 3 (três) dias, incluindo-se os ascendentes de primeiro grau do cônjuge. Qualquer alteração da legislação mais benéfica ao empregado seguirá a lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição, assim considerada aquela que não tenha caráter meramente eventual e valendo quando realizada por período igual ou superior a 20 (vinte) dias ininterruptos, o empregado substituto fará jus ao salário percebido pelo substituído, excluídas as vantagens de caráter pessoal. Não se caracteriza como substituição o trabalho realizado por um empregado nos períodos destinados a repouso, alimentação ou folga semanal de outro.

Parágrafo único: Não dispondo o empregador de empregado disponível para exercer a substituição, deverá providenciar contratação de empregado por tempo determinado ou se valer de serviço terceirizado pelo período da substituição.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO SOB AUXÍLIO DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO

Fica assegurada a estabilidade ao empregado com mais de 12 (doze) meses de contratação antes do afastamento, que retornar da previdência social sob auxílio doença, por 30 (trinta) dias, desde que o afastamento tenha sido superior à 30 (trinta) dias. Já o acidente de trabalho não tem carência e a estabilidade é de 1 (um) ano ao empregado que retornar do auxílio, conforme Lei n. 8.213/91, art. 118 e Súmula 378 do TST.

Parágrafo Único: O atestado médico deverá ser entregue ao empregador em até (quarenta e oito) 48 horas, do fato gerador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE NO RETORNO DE FÉRIAS

Fica assegurada, a todos os empregados com mais de 24 (vinte e quatro) meses de contratação, estabilidade provisória no emprego, após o retorno de suas férias ou do recebimento do abono pecuniário (no caso de férias vendidas), por prazo de 30 (trinta) dias. Todavia, se for de interesse do empregado, desde que se manifeste expressamente no sindicato laboral, pode-se dispensar a referida estabilidade.

Parágrafo Único: É inválida a comunicação do aviso prévio na fluência de garantia de emprego e de férias. (IN STR nº 15, artigo 19).

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HORAS EXTRAS

A jornada normal de trabalho dos profissionais da categoria será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Único: O trabalho excedente à carga horária estabelecida na presente convenção será pago com acréscimo de 60% (sessenta por cento) quando em dias normais e com acréscimo de 100% em folgas e feriados oficiais, independentemente da remuneração relativa ao repouso.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTROLE DO HORARIO DE TRABALHO

É obrigatório o controle da jornada de trabalho dos empregados. Para empresas com até 10 (dez) funcionários, poderá ser utilizado folha ponto ou livro ponto. Para empresas com mais de 10 (dez) empregados será obrigatória à instalação de cartão mecanizado ou eletrônico.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR POR DOENÇA

Será abonada a falta do empregado de até meio período no caso de consultas médicas comprovadas através de atestados médicos ou declarações de hospitais (de comparecimento em consultas médicas ou agendamentos de consultas, desde que tenha assinatura de um responsável, data e horário do atendimento, devendo retornar para cumprir o restante da jornada, sob pena de aplicação das penalidades legais), que deverão ser apresentados ao empregador, até 48 horas (quarenta e oito) do fato gerador. Na necessidade de exames complementares, o período do abono será conforme prescrição do médico responsável. Especificadamente nos casos de agendamento, deverá haver comunicação prévia ao empregador e a apresentação da declaração no mesmo dia do fato gerador para abono das horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR POR DOENÇA DE

DEPENDENTE

Será abonada a falta de no mínimo meio expediente do empregado no caso de consultas médicas de dependentes menores de 16 (dezesseis) anos ou inválidos e de no mínimo um dia integral para acompanhamento em internações hospitalares no dia da internação e da alta de menores de 16 (dezesseis) anos ou inválidos. Em ambos os casos deverá haver comunicação prévia ao empregador e comprovação de atestados médicos ou declarações, até 48 (quarenta e oito) horas após a falta, independente de o atestado estar em nome do dependente ou do empregado, o qual não caberá como informação da RAIS.

Parágrafo Primeiro: Quando mais de um empregado da mesma empresa for responsável legal pelo dependente mencionado no "caput" desta cláusula, somente a um deles se estenderá o benefício.

Paragrafo Segundo: Aos trabalhadores da escala de 12X36, o período abonado será de 6 horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR ESTUDANTE OU VESTIBULANDO

Será abonada a falta do empregado estudante ou vestibulando, nos horários de exames regulares ou vestibulares, quando coincidentes com o horário de trabalho, desde que realizados em estabelecimentos oficiais de ensino ou legalmente autorizados, condicionada ao aviso prévio de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior da participação.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA ESPECIAL 12X36

Fica facultado aos condomínios e as empresas contratarem profissionais estabelecendo jornada de 12 (doze) horas de trabalho com 36 (trinta e seis) horas de descanso, qualquer que seja a função, devendo ser respeitado o piso mínimo profissional fixado nesta convenção.

Parágrafo Primeiro: Com essa jornada de trabalho, fica terminantemente proibido o empregado prestar horas extras acima da décima segunda hora diária, ficando estabelecido que o pagamento do empregado será o salário estabelecido em seu contrato de trabalho, acrescido do intervalo intrajornada quando trabalhado, adicional noturno, redução do horário noturno, com os demais benefícios previstos na CLT e CCT. Quando o intervalo for concedido, este deverá ser realizado dentro da jornada de trabalho de 12 (doze) horas. O intervalo não servirá de redução para o artigo 73 da CLT, redução da hora noturna, e sim referente ao artigo 71 da CLT, intervalo intrajornada.

Parágrafo Segundo: Quando o empregador indenizar o intervalo intrajornada na forma da Lei nº 8.923/94, poderá conceder dois períodos de pausa do posto de trabalho para os empregados, de no máximo 15 minutos cada, não podendo estas serem acumuladas em um único período, e nem consideradas para redução da jornada de trabalho. Nos referidos períodos de pausa, fica vedado ao empregado abandonar as dependências do empregador.

Parágrafo Terceiro: As horas prestadas em dias de feriados oficiais, excluídos os pontos facultativos, serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento) independentemente da remuneração relativa ao repouso, conforme determinação da súmula 146 do TST.

Parágrafo Quarto: Para o efeito da cláusula acima fixa-se em 180 (cento e oitenta) horas a carga horária mensal. Nos meses em que houver em função da escala 12X36, 16 dias de trabalho, às 12 horas excedentes ao limite de 180 horas, não serão objeto de remuneração suplementar.

Parágrafo Quinto: O empregado que faltar na sua jornada de trabalho perderá a remuneração relativa ao período da falta e mais 6 (seis) horas semanais, independente do número de faltas na semana. O desconto de faltas sobre os dias de férias dar-se-á na proporção do art. 130, da CLT, ou seja, a cada 12 horas será contado como 1 dia de falta.

Parágrafo Sexto: A escala 12X36, quando iniciada no período noturno e encerrada no período diurno, não ensejará o pagamento de adicional noturno sobre as horas diurnas, por se tratar de jornada mista e não de prorrogação de jornada.

Parágrafo Sétimo: A mudança de jornada de trabalho da escala 12X36 para a de 44 horas semanais, ajustadas em comum acordo entre empregado/empregador, não ensejará a obrigatoriedade de qualquer aumento salarial.

Parágrafo Oitavo: Empregados abrangidos por esta convenção que prestarem serviços em horários noturnos terão garantidos os direitos pertinentes quanto a concessão do intervalo intrajornada previsto no artigo 71 da CLT, sendo o acréscimo na Lei nº 8.923/94 e Súmula TST 437, de 60%, quando da não realização do referido intervalo. No caso dos empregadores que disponham de refeitório e condições apropriadas, os funcionários preferencialmente deverão gozar o intervalo intrajornada estabelecido em lei, não fazendo nestes casos jus ao recebimento do adicional previsto a título de penalidade pecuniária.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LANCHE GRATUITO

O empregador fornecerá gratuitamente lanche ao empregado, quando do trabalho extraordinário, acima de 1h:30min (uma hora e trinta minutos), em local com condições de higiene.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO PARA LANCHE

Os intervalos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho não devendo ultrapassar 15 (quinze) minutos nas jornadas acima de 4 horas diárias, conforme o § 1º do Artigo 71 da CLT.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INÍCIO DO PERÍODO DE FÉRIAS

O inicio das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com feriados ou dias de compensação de repouso semanal.

Parágrafo Único: Quando marido, cônjuge ou companheiro (a), trabalharem na mesma empresa ou condomínio, deverá o empregador conceder férias a ambos de forma conjunta, respeitando o direito aquisitivo e necessidade do serviço.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SERVIÇOS PERIGOSOS

Os serviços perigosos de qualquer natureza, determinados por laudos de segurança, somente poderão ser realizados por empregado capacitado e/ou empresas especializadas e com plenas condições de segurança e equipamentos de proteção individual.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

O empregador fornecerá aos empregados mediante recibo, equipamentos de proteção individual, atendendo normas do MTE e selo do INMETRO, sem nenhum ônus para os mesmos, nas quantidades exigidas pela atividade, nos termos da legislação em vigor.

Parágrafo Único: Os equipamentos deverão ser obrigatoriamente utilizados pelos empregados, nas

atividades insalubres e/ou perigosas, sob pena de, constatado o não atendimento a esta cláusula, demissão por justa causa.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORME

O empregador que exigir o uso do uniforme deverá regulamentar a exigência, definindo quantidades a serem entregues ao empregado, modalidade de uso, responsabilidade pela conservação e devolução em caso de rescisão de contrato de trabalho.

Parágrafo Único: Para formalidade dessa cláusula, o empregador deverá firmar recibo com o empregado no ato da entrega dos uniformes, sob pena de nulidade de qualquer outra alegação.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LAUDOS E EXAMES

O empregador deverá contratar empresa idônea de medicina e segurança do trabalho para que faça os laudos anuais do LTCAT (Laudo Técnico de controle de Ambiente de trabalho), PPRA (Programa de prevenção de riscos ambientais), EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS DO PCMSO (Programa de controle médico de saúde ocupacional), conforme Instruções Normativas específicas do Ministério do Trabalho e Emprego NR 07 e 09. O profissional responsável pelo PCMSO deverá, também, se responsabilizar pela emissão do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), exigido pelo INSS, quando das rescisões de contrato de trabalho.

Parágrafo Único: Os empregadores deverão contratar os serviços indicados no “caput” com o SECOVIMED do SECOVI-SC ou empresas com ele conveniados, quando disponibilizados pelos mesmos.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS DOS SINDICATOS

Os atestados médicos e odontológicos dos profissionais habilitados que prestam serviços ao sindicato, terão validade como os de qualquer outro profissional, devendo ser aceitos pela empresa.

RELAÇÕES SINDICAIS

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL

O dirigente sindical será liberado pelo empregador para comparecer a assembleias da categoria, congressos ou reuniões sindicais, pelo período máximo de 10 (dez) dias durante o ano, sem prejuízo de sua remuneração, ficando obrigado ao aviso prévio de 72 (setenta e duas) horas do afastamento e comprovação posterior do cumprimento do compromisso.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS

As entidades sindicais poderão exigir dos empregadores, a qualquer tempo, relação de empregados, com as respectivas remunerações, comprovação do LTCAT, PPRA, PCMSO, ou qualquer outro documento

relacionado aos empregados. O empregador terá o prazo de 15 (quinze) dias para atender a solicitação, sob pena de multa prevista nesta convenção. Os dados financeiros relacionados à remuneração somente serão fornecidos mediante a anuência expressa do empregado.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÕES DE CONTRIBUIÇÕES

Os empregadores que forem autorizados por seus empregados a efetuar qualquer desconto na folha de pagamento, em favor do Sindicato Profissional, (conforme determina esta convenção, principalmente a cláusula 51) disponibilizarão ao SECOVELAR, até 30 (trinta) dias após o desconto, relação contendo: nome do empregado, data de admissão, valor da remuneração mensal e valor da contribuição, sob pena de incidir em multa equivalente a um salário mínimo, que deverá ser revertida à entidade sindical profissional, SECOVELAR.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL ASSISTENCIAL

Conforme deliberação pela Assembleia Geral Extraordinária do SECOVELAR, em 12/04/2016, os sócios do Secovelar terão descontado de suas remunerações, nos meses de maio e setembro de 2016 e janeiro de 2017, a título de contribuição negocial assistencial, 4% (quatro por cento) da sua remuneração, valores estes que os empregadores repassarão ao Secovelar através de boleto bancário emitido pelo mesmo, com vencimento até o décimo dia do mês subsequente ao do desconto.

Parágrafo Primeiro: O recolhimento da contribuição negocial assistencial efetuado fora do prazo mencionado no caput acima, será acrescido da multa de 0,3333% ao dia, limitada a 10%, além de juros de 1% ao mês.

Parágrafo Segundo: O Secovelar declara para os devidos fins, na forma do art. 2º, da Ordem de Serviço n. 1/2010 do MTE, que se responsabiliza por qualquer controvérsia e litígio decorrente dos descontos previstos nesta cláusula, uma vez que o empregador figura como mero repassador.

Parágrafo Terceiro: As empresas que tiverem mais de 10 (dez) empregados sócios poderão optar em realizar o desconto mensalmente de 1% (um por cento) da folha do trabalhador e repassar trimestralmente ao Secovelar através de boleto bancário emitido pelo mesmo, com vencimento até o décimo dia do mês subsequente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

Os empregadores não associados recolherão ao Secovi/SC a quantia de R$ 40,00 (quarenta reais) por funcionário e R$ 28,00 (vinte e oito reais) quando não houver funcionário registrado, referente à negociação da Convenção Coletiva de Trabalho, correspondente aos meses de maio, agosto e novembro de 2016, com vencimento até o décimo dia dos meses subsequentes. Os empregadores associados recolherão a importância de R$ 35,00 (trinta e cinco reais) por empregado registrado ou R$ 21,00 (vinte e um reais) se não houver funcionário registrado.

Parágrafo Único: O recolhimento será através de guias próprias, conforme a decisão da Assembleia Geral Extraordinária de 10/3/2016, e por força do disposto no art. 513, “e”, da CLT, em consonância com o posicionamento adotado pelo STF, no julgamento do Recurso Extraordinário n. 189.960-3.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PENALIDADE

O não cumprimento de quaisquer das cláusulas constantes da presente convenção implicará na multa de 20% (vinte por cento) sobre o maior piso da sua categoria, cujo valor reverterá à parte prejudicada, desde

que assegurado o contraditório e a ampla defesa, em processo administrativo com a participação de ambos sindicatos.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - OBRIGATORIEDADE

Os empregados terão o prazo de até 30 dias após sua contratação para entregar para a empresa, declaração de comparecimento ao Sindicato profissional, o comparecimento se dá a fim de receber esclarecimentos sobre a Convenção Coletiva e demais benefícios e na oportunidade demonstrar interesse ou não em filiação.

DISPOSIÇÕES GERAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REUNIÕES E CURSOS

Reuniões de trabalho das empresas e cursos de curto prazo de duração, até 50 horas aula, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizadas durante a jornada normal de trabalho, ou, se fora dela, mediante o pagamento do período da sua duração na modalidade de horário extraordinário, quando a exigência for do empregador, o que não gera o benefício do parágrafo quinto desta cláusula.

Parágrafo Primeiro: O empregador que exigir que o empregado participe de curso de interesse coletivo da categoria profissional ou econômica, o empregador arcará com os custos do mesmo, quando realizado pelo sindicato patronal ou profissional, não podendo o empregado se recusar a realizá-lo e se obrigando a apresentar certificado de participação e frequência integral, sob pena de devolução de custos arcados pelo empregador.

Parágrafo Segundo: Entende-se por cursos de curto prazo de duração os de qualificação e atualização na área exercida, onde a carga horária máxima não ultrapasse 50 (cinquenta) horas/aula.

Parágrafo Terceiro: Fica estabelecido que os empregadores deverão determinar aos empregados, por escrito e com protocolo, a comunicação do referido curso ou reunião, não podendo os empregados se oporem, sob pena das sanções previstas em lei.

Parágrafo Quarto: O sindicato patronal e o sindicato profissional deverão instituir cursos de qualificação profissional para os empregados da categoria, com a finalidade de qualificar o profissional e que os empregadores deverão dar preferência de emprego a esses empregados qualificados.

Parágrafo Quinto: O empregado que realizar curso que qualifique sua função em exercício, seja ela de porteiro ou de zelador, adquirindo mais conhecimento funcional e qualificação, receberá a título de gratificação de qualificação 5% (cinco por cento) sobre o salário base por cada curso realizado, podendo chegar ao teto de 15% (quinze por cento) sobre o salário base percebido, devendo os cursos serem realizados com um período de intervalo de 24 meses da conclusão, cursos estes oferecidos pelos sindicatos patronal e profissional ou escolas particulares, conveniadas e devidamente aprovadas por ambos sindicatos, cuja grade curricular, carga horária e os pré-requisitos estão anexos a presente (Anexo II). A gratificação será destacada em rubrica própria na folha a exemplo do quinquênio.

Parágrafo Sexto: Em caso de o funcionário já ter realizado algum curso na área nos últimos 24 meses, deverá o mesmo homologar junto aos sindicatos, respeitada a grade curricular, carga horária e pré-

requisitos aprovados pelos sindicatos, recebendo uma certificação de atualização do mesmo, desde que já esteja exercendo sua função no mínimo 12 meses no mesmo empregador, desde que este seja cientificado na hora da admissão.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISO

As empresas e condomínios fixarão em locais de trabalho, quadro de avisos, com horários e escalas de serviços, ART dos Elevadores, apólices de seguros vigentes, editais e notícias de interesse dos empregadores, empregados e das entidades sindicais, patronal e laboral, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A empresa disponibilizará cópia da Convenção Coletiva de Trabalho vigente aos empregados novos. Quando a empresa não possuir, encaminhará o empregado ao sindicato laboral para conhecimento dos termos, consoante a previsão na cláusula de obrigatoriedade.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

O funcionário recebendo a aposentadoria por invalidez juntamente do INSS, a empresa poderá pagar todas as verbas que o empregado tiver com a empresa, como férias vencidas e 13º salário, até 30 dias da data da aposentadoria. O pagamento servirá como adiantamento das verbas rescisórias, o que não implica, na forma da lei, no encerramento do contrato de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR

No mês de outubro de 2015, o Secovelar enviará um boleto às empresas da categoria, para que todos os empregadores que tiverem empregados registrados no mês possam, se for de interesse, realizar repasse em favor do Secovelar, no valor de R$ 15,00 (quinze reais por empregado ou dependente estudante), a título de auxílio com material escolar. O vencimento será dia 10 do mês subsequente. O pagamento desse auxílio é facultativo aos empregadores, os quais não serão submetidos a qualquer penalidade ou ônus quando optarem pelo não pagamento do boleto.

PEDRO PAULO KUSTER NUNES
PRESIDENTE
SIND DOS EMPREGADOS EM EMDE C V L A DE IMOVEIS R C DEBC

SERGIO LUIZ DOS SANTOS
PRESIDENTE
SIND DAS EMP DE COMP VENDA LOC E ADM DE IMOVEIS E DOS COND RESID E COM DE SC

ANEXOS
ANEXO I - ANEXO I - ESTATUTO NORMATIVO DOS EMPREGADOS EM CONDOMÍNIOS E SHOPPING CENTE

Para efeito de especificações das obrigações e direitos, os empregados de edifícios dividem-se em

diversas funções abaixo relacionadas:

ZELADOR - É o empregado que tem contato direto com a administração do prédio, com o síndico ou seus representantes legais, auxiliando nos recebimentos e pagamentos a serem efetuados pelos mesmos, acatando e cumprindo as determinações destes. O mesmo deverá se responsabilizar também pelos serviços de limpeza e conservação das áreas comuns, vigiando o cumprimento do Regulamento Interno, para assegurar o asseio, ordem e segurança do prédio e bem estar de seus ocupantes.

Transmitir as ordens emanadas dos seus superiores hierárquicos e fiscalizar seu cumprimento; dirigindo e fiscalizando os serviços dos empregados que lhe são subordinados exigindo-lhes higiene, disciplina, apresentação, pontualidade nos horários e assiduidade no trabalho;

Auxiliar com cuidado e critério a escolha dos empregados que serão admitidos para as diversas funções;

Comunicar a administração do prédio qualquer irregularidade ocorrida no edifício;

Ser dedicado ao edifício como se fosse sua propriedade; inspecionando corredores, pátios áreas e instalações do prédio, verificando as necessidades de limpeza, reparos, condições de funcionamento de elevadores, parte elétrica, hidráulica e outros aparelhos, para sugestão à administração, dos serviços necessários.

Orientar seus auxiliares quanto à aparência pessoal e conduta;

Dar cumprimento as normas estabelecidas no regimento interno, fazendo com que os ocupantes do edifício as obedeçam;

Receber e encaminhar imediatamente aos destinatários as correspondências postais, encomendas recebidas, bem como circulares, balancetes e quaisquer outros documentos emitidos pelo Condomínio, colhendo a assinatura de recebimento, quando for o caso.

Acompanhar e fiscalizar os serviços de reparos e manutenção das partes comuns do prédio; providenciando a troca de lâmpadas e fusíveis, efetuando pequenos reparos e requisitando pessoas habilitadas para reparos de bombas, caixa d'água, caixas de gordura, esgotamento da caixa de água servida, desentupimento de prumadas, extintores e mangueiras de incêndio, elevadores, portões, interfones e outros, para assegurar as condições e funcionamento e segurança das instalações das áreas comuns do prédio, devidamente autorizado pelo Síndico e evitando gastos desnecessários.

Encarregar-se da recepção, conferência, controle e distribuição de material de consumo e limpeza, tomando como base os serviços a serem executados, para evitar a descontinuidade do processo de higienização e de manutenção do Edifício e de suas instalações, bem como desperdícios.

Não prestar serviços particulares para qualquer condômino, salvo em caso de emergência, nem ficar parado exercendo a função de porteiro, e sim estar sempre circulando as dependências comuns do Edifício.

Abster-se de guardar chaves de unidades de condôminos e locatários, salvo com ordem expressa do Síndico.

Acompanhar as mudanças que chegarem ou saírem do prédio de modo a preservar as instalações do mesmo;

Manter sob sua guarda as chaves de entrada, depósitos e áreas comuns, bem como as fichas de relação de ocupantes do edifício não permitindo sob qualquer pretexto a retirada das mesmas, salvo atendendo requisições dos órgãos públicos competentes para tal;

Coibir reuniões nas partes comuns do Edifício, principalmente na portaria, salvo se estiverem devida e previamente autorizadas.

Atender e orientar os moradores e visitantes em assuntos pertinentes ao Condomínio;

Proceder a leitura dos medidores de gás e água (quando for o caso), preenchendo os formulário0s específicos e os encaminhando a quem de direito.

Comunicar ao setor competente qualquer irregularidade que ocorra próximo ao edifício e que possa eventualmente ocasionar prejuízos ou danos ao imóvel ou moradores;

Acatar fiscais das repartições públicas com o devido acatamento encaminhando-os a administração do edifício.

Realizar pequenos reparos de manutenção e conservação.

Desempenhar outras atribuições pertinentes ao cargo.

PORTEIRO: É o empregado que executa os serviços de portaria tais como: receber as correspondências dos moradores do edifício, transmitir e cumprir as ordens recebidas do zelador e/ou superiores hierárquicos, fiscalizar a entrada e saída das pessoas do edifício, receber e dar conhecimento ao zelador de todas as reclamações e ocorrências que se verifiquem no edifício e manter a recepção em ordem.

Deve atentar para o uso dos elevadores, observando e vedando o excesso de lotação ou carga e retenção em andares sem motivos justificáveis, para garantir o cumprimento das disposições internas e legais, bem como sustar o uso dos mesmos quando da constatação de desarranjos ou mau funcionamento.

Manter serviço permanente de portaria e exerce a vigilância contínua do Edifício.

Auxilia no serviço de segurança interna do Edifício, não se ausenta do local de trabalho, para execução de outros serviços, sem conhecimento e autorização do zelador e ou Síndico.

Opera a mesa de interfones e fiscaliza seu uso.

Acende e apaga as luzes das partes comuns do Edifício, observando os horários determinados pelo Síndico.

Se dever usar uniforme, cuidar para a apresentação do mesmo.

Desempenhar outras atribuições pertinentes ao cargo.

ASCENSORISTA: É o empregado que conduz o elevador, zela pelo seu bom funcionamento, transmite ao zelador qualquer defeito quando a parte mecânica bem como qualquer irregularidade que possa alterar a segurança e o bom funcionamento do mesmo. O horário de trabalho do ascensorista é fixado em 06 horas, de acordo com o disposto na lei 3.270/57.

MANOBRISTA: É o empregado que executa os serviços de manobra dos carros nas dependências da garagem.

Deve ter carteira de habilitação para dirigir carros e motos, atualizada.

É o responsável pelas chaves dos carros que for manobrar só as liberando para as pessoas devidamente autorizadas, pelos respectivos proprietários e posicionado os veículos apenas nos boxes dos mesmos ou no caso de vagas não numeradas, distribuir os veículos de modo a facilitar a movimentação.

Evita sinistro nos veículos, sob pena de responder pelos prejuízos.

Desempenha outras atribuições pertinentes ao cargo.

GARAGISTA: É empregado que controla a entrada e saída dos carros da garagem, faz cadastramento de todos os carros com seus respectivos boxes, sendo responsável pela ordem da garagem. Se autorizados pelo Síndico a posicionar os carros para facilitar a movimentação dos mesmos, deverá ter carteira de habilitação atualizada.

VIGIA: É o empregado que faz o serviço de vigilância do edifício.

FAXINEIRO: É o empregado que executa os serviços de limpeza em geral, organização e conservação das partes comuns do edifício, que não necessite qualificação técnica especializada nos moldes da cláusula dos serviços perigosos, prevista nesta convenção.

Auxilia o zelador, quando solicitado.

SERVENTES OU AUXILIARES: São os empregados que ajudam os demais empregados do edifício, substituindo-os por ordem de seus superiores hierárquicos nos casos de ausência eventuais, férias, refeições e outros impedimentos.

PESSOAL DA JARDINAGEM: São aqueles que cuidam da conservação e reforma dos jardins e plantas existentes nas áreas de uso comum dos condôminos.

PESSOAL DE ESCRITÓRIO: São os que trabalham mediante as atribuições que lhe são especificas concernentemente a parte burocrática.

FOLGUISTA: O folguista é o empregado que cumpre substituições nas folgas dos demais, mediante ordens superiores, obedecendo neste período as funções dos substituídos por folga.

SERVIÇOS GERAIS: Executam serviços de manutenção elétrica, mecânica, hidráulica, carpintaria e alvenaria, substituindo, trocando, limpando, reparando e instalando peças, componentes e equipamentos. Conservam vidros e fachadas, limpam recintos, acessórios e piscinas. Trabalham seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e proteção ao meio ambiente.

RECEPCIONISTA: É o funcionário que recebe os visitantes encaminhando-os às pessoas ou setores procurados.

ORIENTADOR DE PISO: funcionários
específicos de Shopping Center que informam sobre a localização de lojas, serviços como estacionamento, banheiros, fraldário, relatando à central de controle situações que precisam de atendimento como acidente com clientes, sujeira e água no piso, clientes que não estejam seguindo as normas de conduta do empreendimento, dentre outras atribuições relacionadas ao atendimento dos frequentadores.

ANEXO II - GRADE CURRICULAR

PLANO DE CURSO ZELADORIA

Tema: CONDOMÍNIOS

Título: Zelador Profissional

1. Objetivos

Capacitar profissionais para o desempenho na área de zeladoria, propiciando conhecimento de técnicas e métodos atualizados.

2. Público-alvo

Este curso destina-se a zeladores e outros interessados em atuar na área.

3. Pré-requisitos

Nível 1 – Ensino Fundamental Completo.

Nível 2 – Ensino Médio Completo.

4. Competência

Este curso contribui para o desenvolvimento da seguinte competência:

Preparar os participantes a ampliarem a visão da necessidade do zelador nos condomínios, mobilizando procedimentos e posturas, com as diversas funções que compõem a tarefa do profissional, incluindo:

- Habilidades comportamentais no exercício da função;
- Relacionamento interpessoal;
- Liderança;

- Comunicação e percepção;
- Motivação.

5. Ementas

Nível 01

- Contextualização: O mercado e as exigências
- Conhecendo Condomínio
- O que o Condomínio espera do zelador profissional
- Comunicação e Rapport com clientes (moradores e colaboradores)
- Habilidades do zelador profissional
- Estrutura do Condomínio
- O que o zelador deve evitar fazer
- Procedimentos em situações de Emergências – I
- Primeiros Socorros em caso de acidente – I
- Relação do zelador com o síndico e administradora
- Relação do zelador com outros colaboradores do condomínio
- Valorizando a profissão do zelador profissional

Nível 02

- Ética profissional e social
- Habilidades do zelador profissional II
- Organização do condomínio
- Noções de limpeza ecologicamente correta
- Reciclagem do lixo
- Estrutura do condomínio
- Procedimentos em situações de emergências II
- Primeiros socorros em caso de acidente II
- Portaria e segurança

6. programa

EMENTA NÍVEL 01

CH

Conhecendo Condomínio

Organograma; Cargos e funções; Convenção do condomínio; regulamento interno.

03h

O que o Condomínio espera do zelador profissional

- Dez dicas de postura e comportamento do zelador.

03h

Comunicação e Rapport com clientes (moradores e colaboradores)

- Processos da comunicação; o bom chefe e o mau chefe; dicas sobre como proceder no condomínio entendendo o perfil das pessoas.

03h

Habilidades do zelador profissional

- Liderança; planejamento como função administrativa; administração de conflitos e brigas.

14h

Estrutura do Condomínio

Agenda do zelador; Checklist de atividades (diárias, semanais, mensais e outros); roteiro para a inspenção.

17h

- O que o zelador deve evitar fazer

01h

- Procedimentos em situações de Emergências – I

06h

- Primeiros Socorros em caso de acidente – I

06h

- Relação do zelador com o síndico e administradora

02h

- Relação do zelador com outros colaboradores do condomínio

02h

- Valorizando a profissão do zelador profissional

03h

- Introdução à informática nível I

30h

TOTAL

90h

EMENTA NÍVEL 02

CH

Ética profissional e social

- liderança e ética; a ética como aliada.

03h

Habilidades do zelador profissional II

-Administração de conflitos; liderança; é preciso saber trabalhar em equipe.

04h

Organização do condomínio

Método 5S

03h

Noções de limpeza ecologicamente correta

- Planejando a limpeza; o correto uso de produtos de limpeza; cuidados importantes no manuseio dos produtos.

06h

Reciclagem do lixo

- Planejando a coleta do lixo reciclável; Fonte de receita (óleo de cozinha).

06h

Estrutura do condomínio II

Praticando o roteiro para a inspeção preventiva; Noções básicas do projeto arquitetônico e complementares; hidrossanitários; elétrico; preventivo de incêndio; inspeção preventiva para identificar fissuras, trincas e rachaduras.

10h

Procedimentos em situações de emergências II

Diagnostico das unidades residenciais (cadeirantes, enfermos e idosos); levantamento de moradores de baixa mobilidade, crianças e animais; diagnostico da rota de fuga(sinalização, obstrução, iluminação. Porta corta-fogo.

12h

Portaria e segurança

Organizando a portaria; relação do zelador com os porteiros; segurança na portaria.

06h

Informática Nível II

20h

TOTAL:

70h

7. Estratégias de Aprendizagem

. Serão utilizadas proposições de problemas e discussões em grupo, baseados em exemplos reais trazidos pelos docentes.

8. Certificado

Serão fornecidos certificados aos alunos que tiverem uma frequência mínima de 85%.

9. Carga horária

Nível I: 90h / Nível II: 70h.

PLANO DE CURSO DE FORMAÇÃO DE PORTEIROS E RECEPCIONISTAS DE CONDOMÍNIOS

Tema: CONDOMÍNIOS

Título: Curso de Formação de Porteiros e Recepcionistas de Condomínios

1. Objetivos

Capacitar profissionais para o desempenho na área de portaria de condomínio, propiciando conhecimento de técnicas e métodos atualizados.

2. Público-alvo

Este curso destina-se a porteiros e outros interessados em atuar na área.

3. Pré-requisitos

Nível 1 – Ensino Fundamental Completo

Nível 2 – Ensino Médio Completo

4. Competência

Este curso contribui para o desenvolvimento da seguinte competência:

Preparar os participantes a ampliarem a visão da necessidade do porteiro nos condomínios, mobilizando procedimentos e posturas, com as diversas funções que compõem a tarefa do profissional, incluindo:

- Habilidades comportamentais no exercício da função;
- Relacionamento interpessoal;
- Organização
- Comunicação e percepção;
- Motivação.

5. Ementas

- Conhecendo o Condomínio e sua estrutura

- Relações Humanas

- Funções do Porteiro

- Comportamento e postura profissional no condomínio

- Qualidade no atendimento ao cidadão e nos serviços de portaria

- Documentos para registro e controle

- Noções Básicas de Segurança

- Técnicas de segurança

- Noções Básicas de Combate à incêndios

- Noções de Primeiros Socorros

- Ética operacional de Radio de Comunicação

- Inclusão Digital

6. Programa

EMENTA

CH

Conhecendo o Condomínio e sua estrutura: Organograma; Cargos e Funções; Convenção do Condomínio; Regulamento Interno; Conhecendo a estrutura do condomínio.

06h

Relações Humanas: Integração do grupo; Entendendo o Perfil das pessoas;

03h

Funções do Porteiro: Funções e Atribuições;

06h

Comportamento e postura profissional no condomínio: Postura profissional; Deveres e Obrigações; Como se tornar um profissional melhor e mais competente; Características importante para cativar as pessoas no seu ambiente de trabalho; Atendimento ao Idoso; Ética.

06h

Qualidade no atendimento ao cidadão e nos serviços de portaria: O que é? Estatísticas do mau atendimento. A importância do bom atendimento. Qualidade no atendimento ao cidadão: principais causas do mau atendimento; Como tratar o cliente insatisfeito; Administrar reclamações; Mandamentos de Excelência no atendimento ao cliente; Princípios da qualidade do bom atendimento: ao cliente interno. Definindo a comunicação. Processos da comunicação; A importância da comunicação. Aspectos básicos da comunicação – o conteúdo; Barreiras à comunicação – a linguagem. Os clientes fazem parte de sua vida. Como melhorar a comunicação. A importância no atendimento telefônico. Os fatores-chave ao atender ao telefone. Recebendo uma chamada

06h

Documentos para registro e controle: Livro de ocorrências; Livro de protocolo de correspondências; relatórios; formulários; cadastros.

06h

Noções básicas de segurança: Instruções gerais. Cuidados da portaria. O acesso de pessoas ao prédio. Atenção nas imediações do edifício. A garagem, acesso de veículos. Prevenção de roubos e furtos. Entregadores. Prestadores de serviços contratados e eventuais. Vigilância eletrônica: equipamentos de seguranças. Segurança Pública: o trabalho da Polícia Militar, Polícia Civil, Guarda Municipal e Agente Municipal de Trânsito.

09h

Técnicas de segurança: Isolamento de local de crime e procedimento iniciais. Conduta em situações de emergências: situação de perigo, prática de crime e contravenção, acionamento da Central Regional de Emergências. Polícia Comunitária.

06h

Noções Básicas de Combate a Incêndios: Ações preventivas de combate a incêndios; Análises de riscos; sistema de prevenção; comportamento em situações de emergência; acionamento de equipes de emergência.

09h

Noções de Primeiros Socorros: Funcionamento do SAMU e Noções de Primeiros Socorros:

06h

Ética operacional de Radio de Comunicação: Orientações sobre o uso adequado do rádio, seu funcionamento, cuidados de manutenção, linguagem do "Q".

09h

Inclusão digital: Funcionamento do computador; principais peças; Windows, Word; internet, sistema de câmeras.

18h

TOTAL

90h

7. **Estratégias de Aprendizagem**

Serão utilizadas proposições de problemas e discussões em grupo, baseados em exemplos reais trazidos pelos docentes.

8. Certificado

Serão fornecidos certificados aos alunos que tiverem uma frequência mínima de 85%.

9. Carga horária:

90h.

ANEXO III - ATA DA REUNIAO

Anexo (PDF)

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