

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC001023/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/05/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052347/2020  
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.101831/2021-01  
DATA DO PROTOCOLO: 21/05/2021

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES, TURISMO E HOSPITALIDADE DE BRUSQUE E REGIAO, CNPJ n. 03.400.999/0001-54, neste ato representado(a) por seu ;

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 ;

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 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Compra, Venda Locação, Administração de Imóveis Residenciais, Comerciais e Mistos inclusive empregados em Condomínios Residenciais Comerciais e Mistos e Shopping Center**, com abrangência territorial em **Botuverá/SC, Brusque/SC, Nova Trento/SC e São João Batista/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/05/2021**:

#### **Empregados em Condomínios e Edifícios residenciais, mistos, horizontais e verticais.**

**Zeladores: R\$ 1.708,30**

**Porteiros e vigias: R\$ 1.488,00**

**Limpeza em geral:** (faxineiras, auxiliar de limpeza, serventes e outros) – **CBO: 5143-20 R\$ 1.488,00**

**Manobristas, jardineiros, recepcionistas, ascensoristas, e outras funções: R\$ 1.488,00**

**Serviços Gerais: R\$ 1.507,00**

**Folguistas: R\$ 1.605,00**

-

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

**Office-boys/girls: R\$ 1.467,00**

**Limpeza em geral:** (faxineiras, auxiliar de limpeza, serventes e outros) – **CBO: 5143-20 R\$ 1.467,00**

**Serviços Gerais: R\$ 1.467,00**

**Auxiliares de escritório, caixas, atendentes, recepcionistas e outras funções: R\$ 1.488,00**

**Empregados em condomínios e edifícios comerciais.**

**Zeladores: R\$ 1.708,00**

**Porteiros e vigias: R\$ 1.488,00**

**Limpeza em geral:** (faxineiras, auxiliar de limpeza, serventes e outros) – **CBO: 5143-20 R\$ 1.488,00** mais insalubridade, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

**Recepcionistas e outros R\$ 1.488,00**

**Setor administrativo R\$ 1.488,00**

**Setor de manutenção: R\$ 1.467,00** 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\$ 1.488,00** , 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\$ 1.488,00** 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\$ 1.507,00**

**Folguistas: R\$ 1.605,00**

## **Empregados em Condomínios de Shopping Centers.**

Poderão adotar as jornadas de trabalho na escala de 5 por 1 (cinco dias trabalhados com uma folga) ou 6 por 2 (seis dias trabalhados com duas folgas), devendo pelo menos uma folga do mês ser gozada no domingo.

**Líder de limpeza: R\$ 2.336,00**

**Limpeza em geral:** (faxineiras, auxiliar de limpeza, serventes e outros) – **CBO: 5143-20 - R\$ 1.467,00 mais insalubridade**, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

**Jardineiros: R\$ 1.571,00**

**Recepcionistas orientador de piso e outros: R\$ 1.467,00**

**Setor administrativo: R\$ 1.451,50**

**Office boy: R\$ 1.467,00**

**Setor de manutenção: R\$ 1.467,00** sobre o piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

**Setor de segurança: R\$ 1.868,00** 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\$ 1.571,00** 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\$ 1.507,00**

**Foguistas: R\$ 1.605,00**

**Parágrafo Primeiro:** Para jornadas de trabalho até as 22 horas semanais, o piso salarial da função será proporcional às horas trabalhadas, com acréscimo de 10% (dez 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 (Sumula 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 caso do funcionário residir em dependências do empregador por força de contrato, ficará liberado nos horários não contratados para laborar em atividade alheia a de seu empregador, observando a cláusula de “Atividades Paralelas” da presente convenção.

**Parágrafo Quarto:** 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 se obrigará a realizar o curso de qualificação quando proporcionado pelo SECOVI-SC e/ou SETHOBRU-SC

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

**Parágrafo Sexto:** Empregadores e empregados poderão ajustar pagamento de benefícios, prêmios mensais e/ou anuais, por produtividade, zelo do patrimônio, horário de trabalho, etc., em função das características de cada empresa ou condomínio. Já os empregados de shopping Center, **sócios do SETHOBRU-SC**, abrangidos por esta convenção, terão direito ao ticket refeição no valor mínimo de **R\$ 16,00 (dezesesseis reais)** por dia trabalhadas descontadas as faltas justificadas ou não, excluindo-se dessa obrigação financeira aqueles que fornecem alimentação pelo PAT.

**Parágrafo Sétimo:** 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 **SETHOBRU-SC**, não abrangidas pelos pisos salariais previstos na cláusula 3ª, terão um reajuste de **5,45% (cinco vírgula, quarenta e cinco por cento)**, sobre os salários vigentes a partir de 1º/5/2021.

**Parágrafo Primeiro:** Aos admitidos após maio de 2020 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 ou depósito em conta corrente, 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.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

### Outros Adicionais

#### CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - PREMIO DE ANIVERSÁRIO

A partir do vigésimo quarto mês da contratação, **(dois anos na empresa)**, no mês de seu aniversário do trabalhador, o mesmo terá direito a receber uma bonificação de **5% (cinco por cento) de seu salário base**. Não podendo ter faltas injustificadas no ultimo período de 12 (doze) meses.

### Auxílio Habitação

#### CLÁUSULA DÉCIMA - 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, quando do **pagamento do 13º salário** e no **caso de rescisão contratual**: sobre aviso prévio quando indenizado, inclusive para cálculo de 13º salário, férias vencidas e proporcionais. Havendo desocupação do imóvel no decorrer do ano, os reflexos serão pagos proporcionalmente aos meses da ocupação do imóvel.

**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 incluindo 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 o prazo de 10 dias úteis do recebimento das verbas rescisórias, ou consignação da rescisão judicialmente, para herdeiros, sem vínculo empregatício, de fazer a entrega das chaves do imóvel cedido para habitação do funcionário falecido. **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 desse prazo 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 reside, 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 180 (Cento e oitenta) dias corridos, decorrido 60 (sessenta) dias, a contar do primeiro dia de seu afastamento, o empregador poderá requerer a residência para o seu substituto até o seu retorno. 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 180 (cento e oitenta) dias corridos, 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 possuir medidores individuais para o consumo de energia, gás e água, o mesmo pagará o consumo

excedente à 150 KW/mês para a energia, 6,00 m3 para o gás, e 10,00 m3 para a água, mediante desconto em folha.

**Parágrafo Décimo:** A taxa de lixo das áreas comuns do prédio será de responsabilidade do condomínio. (Parágrafo Advindo da cláusula 19).

### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

O empregador fornecerá o vale transporte aos seus empregados na forma **da Lei n.º 7.418 de 1985**.

**Parágrafo Único:** Os contratos firmados nas convenções anteriores ao ano de 2013 permanecerão com os termos e condições antigos, com exceção do pagamento em dinheiro, o qual passará a ser por meio de passes ou outro meio similar.

### Seguro de Vida

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

Os empregadores ficam obrigados contratar seguro de vida para seus funcionários nos seguintes termos:

<b>Evento</b>	Morte do titular	Invalidez permanente por acidente (total ou parcial) do titular (IPA)	Pagamento antecipado especial por consequência de doença profissional (PAED)	Invalidez funcional permanente por doença do titular (IFPD)	Auxilio funeral
<b>Limite de indenização</b>	100%	Até 100%	100%	100%	100%
<b>Valor da indenização</b>	Até 35.000,00	Até 35.000,00	Até 35.000,00,	Até 35.000,00	Até 3.000,00

a) O valor segurado de indenização será de R\$ 15.000,00, para os empregados com até dois (2) anos de contratação; R\$ 25.000,00 para os contratados entre dois (2) e quatro (4) anos; e de R\$ 35.000,00 os empregados com mais de quatro (4) anos de contratação;

b) Os empregadores que contratarem empregados novos terão o prazo de quinze (15) dias da admissão para incluí-los nas apólices;

c) O empregador responderá pela indenização especificada se não realizar o seguro conforme a mesma;

d) O seguro será contratado para os funcionários em plena atividade laboral;

e) Os empregadores estarão liberados da contratação do seguro quando incidirem as restrições imposta pela SUSEP, inclusive limitação de idade, suspensão ou interrupção do contrato de trabalho etc.;

f) 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;

g) As coberturas **IFPD** e **PAED** são consideradas antecipação da cobertura básica para morte. No caso de IFPD e PAED para efeito de indenização será considerada a cobertura que ocorrer primeiro, sendo excluída automaticamente a outra remanescente. Após o recebimento de 100% (cem por cento) desta indenização o segurado será excluído do grupo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura; e

h) A contratação de invalidez permanente por acidente (IPA) será devida somente na renovação dos contratos que vencerem após 31 de julho de 2017.

## **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 as Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Salvo disposição em contrário, firmada em acordo coletivo, 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 9 meses de trabalho para empregados em shopping center (categoria prevista na cláusula terceira, 3.4) e 7 meses para os empregados das demais categorias previstas na cláusula terceira (3.1 – 3.2 e 3.3)**, cujos empregadores estão sediados em **Brusque, Botuverá e Guabiruba**, 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 de **Canelinha, São João Batista e Nova Trento**, as rescisões de contrato de trabalho serão realizadas na forma do arts. 477, da CLT, caso seja solicitada a documentação e os comprovantes de pagamento das rescisões pelo sindicato laboral, o empregador deverá encaminhar à entidade no e-mail [sethobru@sethobru.com.br](mailto:sethobru@sethobru.com.br), no prazo de 3 dias, sob pena de multa 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 Segundo:** Os documentos para homologação, realizadas na forma do caput, 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 cinco 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 rescisõessem justa causa;
- Atestado de saúde ocupacional demissional ou periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na NR 7, 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 e SETHOBRU ou os comprovantes dos recolhimentos das contribuições sindicais, patronal e profissional obrigatórias por lei, relativas aos últimos 5 (cinco) anos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

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.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 30 (trinta) dias, na forma da lei. 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:** Independente da causa fica facultado ao empregador efetuar o pagamento das verbas rescisórias em até 10 (dez) dias após o prazo estabelecido já pactuado para o término do aviso prévio integral.

**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 SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO**

Os empregadores de toda base territorial do SETHOBRU 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 anotar nas carteiras profissionais a 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 DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - ATIVIDADES PARALELAS**

Fica terminantemente proibida 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 normas de pessoal**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PATERNIDADE, ADOÇÃO, CASAMENTO E FALECIMENTO DE FAMILIAR**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO SOB AUXÍLIO DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO**

Fica assegurada a estabilidade ao empregado com mais de 12 (doze) meses de contratação 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 SEXTA - ESTABILIDADE DO 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 1º:** É inválida a comunicação do aviso prévio na fluência de garantia de emprego e de férias. (IN STR nº 15, artigo 19).

**Parágrafo 2º:** Não terá direito ao benefício conquistado pela presente Convenção Coletiva de Trabalho os trabalhadores que apresentarem carta de oposição as contribuições da entidade, como também os não sócios.

## **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

**Parágrafo 1º:** 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.

**Parágrafo 2º:** O pagamento a que se refere o parágrafo anterior poderá ser pago em moeda corrente ou na forma de compensação, desde que essa última seja feita da seguinte forma:

Dias normais - exemplo: a cada 1h de trabalho equivale às 1h e36m de descanso. Não devendo a compensação ser inferior a um dia de folga.

Folgas ou feriados oficiais - exemplo: a cada 1 hora de trabalho, equivalem 2 horas consecutivas de descanso.

**Parágrafo 3º:** O empregador que optar pelo pagamento em moeda corrente deverá efetuar-lo até o quinto dia útil do mês subsequente. Aquele que optar pela forma de compensação de horas terá o prazo de 30 dias seguintes ao fato gerador, não podendo a referida compensação ser inferior a um dia.

**Parágrafo 4º:** Não terá direito ao benefício conquistado pela presente Convenção Coletiva de Trabalho os trabalhadores que apresentarem carta de oposição as contribuições da entidade, como também os não sócios, aplicando as horas conforme Nova CLT de 50%.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTROLE DO HORÁRIO 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 VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR POR DOENÇA/CONSULTA MÉDICA/EXAMES COMPLEMENTA**

Será abonadas as faltas nas seguintes hipóteses:

- a) A falta do empregado de até meio período no caso de consultas médicas comprovadas através de atestados médicos ou declarações de comparecimentos fornecidas por hospitais, pronto atendimentos e postos de saúde, desde que tenha assinatura de um responsável, data e horário dos atendimentos.
- b) No caso dos exames complementares, o período de abono será conforme a prescrição médica que deverão ser comprovadas através de atestados médicos ou declarações de comparecimentos fornecidas por hospitais, pronto atendimentos e postos de saúde, desde que tenha assinatura de um responsável, data e horário dos atendimentos.
- c) No dia em que o funcionário for agendar a sua consulta médica, o mesmo deverá entregar cópia do agendamento e/ou declaração de comparecimento para o abono das horas necessárias para o agendamento. Devendo observar que serão abonadas apenas as horas necessárias para o agendamento.
- d) No caso de declaração de comparecimento o funcionário deve retornar para cumprir o restante da jornada sob pena de aplicação das penalidades legais.
- e) O funcionário terá o prazo de 48 horas para entregar o atestado ou declarações, juntamente com uma cópia, pessoalmente ou através de um representante.

O empregador deverá devolver ao funcionário a cópia do atestado ou declaração com a data e assinatura da pessoa responsável pelo recebimento.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR POR DOENÇA DE DEPENDENTE**

Será abonadas as faltas nas seguintes hipóteses:

- a) A falta de meio expediente do empregado no caso de consultas médicas de dependentes menores de 16 (dezesesseis) anos ou inválidos, devendo haver a comunicação prévia e a

comprovação da consulta em até 48 (quarenta e oito) horas após a falta, e o atestado médico dever estar em nome do dependente, o qual não será computado como auxílio doença.

b) A falta de um dia integral para acompanhamento em internações hospitalares no dia da internação e da alta de menores de 16 (dezesesseis) anos ou inválidos, devendo ser comunicado ao seu superior e comprovada através de atestado ou declaração em até 48 (quarenta e oito) horas após a falta, e o atestado médico dever estar em nome do dependente, o qual não será computado como auxílio doença.

**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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - ACORDO COLETIVO POR ADESÃO**

Nos Termos dos arts. 611-A e 59-A da CLT, as empresas e seus empregados poderão, mediante adesão à ACORDO COLETIVO DE TRABALHO específico, elaborado e assinado pelos 2 (dois) sindicatos que assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho:

- a) Praticar a COMPENSAÇÃO DE HORAS, trabalhadas além do normal, coletiva ou individual;
- b) Flexibilizar a jornada de trabalho (coletiva ou individual), administrada por BANCO DE HORAS para compensação de jornada pelo prazo estipulado pela assembléia com a presença dos trabalhadores e das entidades sindicais para essa finalidade;
- c) Estabelecer jornada de Trabalho, em escala de revezamento 12x36 horas;
- d) Reduzir o intervalo intrajornada mínimo de 30 (trinta) minutos.

Parágrafo Primeiro: As empresas poderão aderir ao ACORDO COLETIVO DE TRABALHO mediante documento específico elaborado pelo SETHOBRU, observadas as seguintes condições:

I - Requerimento dirigido ao SECOVI-SC manifestando expressa intenção de aderir ao acordo e requerendo o Certificado de Regularidade de Situação;

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LANCHE GRATUITO**

O empregador fornecerá lanche ao empregado, quando do trabalho extraordinário, por período de 02 (duas) ou mais horas diárias, devendo fazê-lo de forma gratuita e em local com condições de higiene.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 (quatro) horas diárias. (Respeitando o § 1º do Artigo 71 da CLT).

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O empregado que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho terá direito ao recebimento de férias proporcionais, à razão de 1/12 (um doze avos), da respectiva remuneração mensal, por mês completo ou por fração igual ou superior a 15(quinze) dias. (Súmula 261 do TST).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INÍCIO DO PERÍODO DE FÉRIAS**

O início 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS DOS SINDICATOS**

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

### **Relações Sindicais**

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÕES DE CONTRIBUIÇÕES**

Os empregadores que forem autorizados por seus empregados a efetuar qualquer desconto na folha de pagamento dos empregados, em favor do Sindicato Profissional, (conforme determina esta convenção, principalmente o que dispõe a cláusula 48ª) disponibilizarão ao SETHOBRU, 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, SETHOBRU.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - OBRIGATORIEDADE DA DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO A ENTIDADE SINDICAL**

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.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL E PROFISSIONAL**

Os Sindicatos convenientes ajustam contribuição negocial aos empregados e empregadores alcançados por esta convenção coletiva, instituída na forma do art. 513 “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, com respaldo ao disposto no art. 611-B, XXVI, do mesmo diploma legal.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

Os empregadores não associados recolherão ao Secovi/SC a quantia de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) por funcionário e R\$ 30,00 (trinta reais) quando não houver funcionário registrado, referente à negociação da Convenção Coletiva de Trabalho, correspondente aos meses de maio, agosto e novembro de 2021, com vencimento até o décimo dia dos meses subseqüentes. Os empregadores associados recolherão a importância de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) por empregado registrado ou R\$ 24,00 (vinte e quatro reais) se não houver funcionário registrado.

**Parágrafo Único:** O recolhimento será através de guias próprias, conforme a decisão da Assembléia Geral Extraordinária de 29/3/2021, 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TAXA DE CUSTEIO SINDICAL**

Conforme deliberado pela Diretoria do SETHOBRU, em 14.09.2020, os representados da categoria profissional terão descontados de suas remunerações, nos meses de *maio, agosto e novembro* a título de Taxa de Custeio negocial, 4% (quatro por cento), valores estes que os

empregadores repassarão ao SETHOBRU, através de boleto bancário emitido pelo mesmo, até o décimo dia do mês subsequente ao do desconto.

**Parágrafo Único:** O SETHOBRU responsabiliza-se, na forma do artigo 2º da Ordem de Serviço nº. 01/2010 do Ministério do Trabalho e Emprego, e assume inteira responsabilidade por qualquer controvérsia/litígio decorrente dos referidos descontos, uma vez que o empregador figura como mero repassador.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 categoria, cujo valor reverterá à entidade prejudicada, desde que assegurado o contraditório e a ampla defesa, em processo administrativo com a participação de ambos os sindicatos.

#### **Disposições Gerais**

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REUNIÕES E CURSOS**

Reuniões de trabalho das empresas e cursos de curto prazo de duração, 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.

**Parágrafo Primeiro:** Em se tratando de curso de interesse coletivo da categoria profissional ou econômica, o empregador arcará com os custos do mesmo, 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 função 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 com aproveitamento de 100% (cem por cento) de frequência, recebendo certificado da conclusão, terá direito a uma bonificação de 5% (cinco por cento) de seu salário base no mês da conclusão.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ**

O funcionário que se aposentar por invalidez juntamente ao INSS, a partir da vigência desta convenção, a empresa deverá pagar todas as verbas que o empregado tiver com a empresa, como férias vencidas e 13º salário, até 60 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.

JOCI LUIZ DE SOUZA

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES,  
TURISMO E HOSPITALIDADE DE BRUSQUE E REGIAO

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 - ESTATUTO NORMATIVO DOS EMPREGADOS EM CONDOMÍNIOS E SHOPPING CENTER**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - GRADE CURRICULAR**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.