

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC002570/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/09/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062155/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.203572/2026-59
DATA DO PROTOCOLO: 29/09/2026

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SI, CNPJ n. 03.400.999/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOCI LUIZ DE SOUZA;

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). EDSON RESCAROLLI DE SOUZA;

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 2026 a 30 de abril de 2027 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 e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais, inclusive Empregados de Condomínios e Edifícios Residenciais, Comerciais, Shopping Centers: Zeladores, Porteiros, Cabineiros, Vigias, Faxineiros, Serventes, Empregados em Administradora de Condomínio, das Incorporadoras de Imóveis**, com abrangência territorial em **Botuverá/SC, Brusque/SC, Canelinha/SC, Doutor Pedrinho/SC, Luiz Alves/SC, Major Gercino/SC, Massaranduba/SC, Nova Trento/SC e São João Batista/SC.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO – PISO SALARIAL**

Ficam estabelecidos os pisos salariais mensais abaixo relacionados com vigência a partir de 1º/05/2026:

Empregados em Condomínios e Edifícios residenciais, mistos, horizontais e verticais.	
Zeladores:	R\$ 2.471,00
Porteiros e vigias:	R\$ 2.152,00
Limpeza em geral: (faxineiras, auxiliar de limpeza, serventes e outros) – CBO: 5143-20	R\$ 2.152,00
Manobristas, jardineiros, recepcionistas, ascensoristas, e outras funções:	R\$ 2.152,00
Serviços Gerais:	R\$ 2.179,00
Foguistas:	R\$ 2.322,00

-

Empregados das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de imóveis.	
Office-boys/girls:	R\$ 2.136,00
Limpeza em geral: (faxineiras, auxiliar de limpeza, serventes e outros) – CBO: 5143-20	R\$ 2.136,00

Serviços Gerais:	R\$ 2.136,00
Auxiliares de escritório, caixas, atendentes, recepcionistas e outras funções:	R\$ 2.152,00

<u>Empregados em condomínios e edifícios comerciais.</u>	
Zeladores:	R\$ 2.471,00
Porteiros e vigias:	R\$ 2.152,00
Limpeza em geral: (faxineiras, auxiliar de limpeza, serventes e outros) – CBO: 5143-20	R\$ 2.152,00
Recepcionistas e outros:	R\$ 2.152,00
Setor administrativo:	R\$ 2.152,00
Setor de manutenção: mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.	R\$ 2.136,00
Setor de segurança: mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais	R\$ 2.152,00
Setor de estacionamento: mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais	R\$ 2.152,00
Serviços Gerais:	R\$ 2.179,00
Foguistas:	R\$ 2.322,00

<u>Empregados em Condomínios de Shopping Centers.</u>	
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\$ 3.363,00
Limpeza em geral: (faxineiras, auxiliar de limpeza, serventes e outros) – CBO: 5143 -20	R\$ 2.136,00
Jardineiros:	R\$ 2.262,00
Recepcionistas orientador de piso e outros:	R\$ 2.136,25
Setor administrativo:	R\$ 2.136,00
Office boy:	R\$ 2.136,00
Setor de manutenção: mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.	R\$ 2.136,00
Setor de segurança: mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.	R\$ 2.689,00
Setor de estacionamento: mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.	R\$ 2.262,00
Serviços Gerais:	R\$ 2.163,00
Foguistas:	R\$ 2.311,00

Parágrafo Primeiro: Para jornadas de trabalho até às 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.

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.

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, abrangidos por esta convenção, terão direito ao ticket refeição no valor mínimo de R\$ 18,00 (dezoito reais) por dia trabalhado descontadas as faltas justificadas ou não, excluindo-se dessa obrigação financeira aqueles que fornecem alimentação pelo PAT.

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 uma correção salarial da ordem de **6% (seis por cento)** sobre os salários vigentes a partir de 1º/5/2025.

Parágrafo Primeiro: Aos admitidos após maio de 2025, 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 - DISCRIMINATIVO 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 OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

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 em percentual acumulável de **5% (cinco por cento)** sobre seu salário base mensal, 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.

PRÊMIOS

CLÁUSULA NONA - PRÊMIO DE ANIVERSÁRIO

A partir do vigésimo quarto mês da contratação, **(dois anos na empresa)**, no mês de seu aniversário, o empregado sem faltas injustificadas, nos últimos 12 meses, terá direito a receber uma bonificação de **5% (cinco por cento)** de seu salário base.

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 no caso de rescisão contratual: sobre aviso prévio quando indenizado, inclusive para cálculo de 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 recebimento 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. 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.

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:

Evento	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)	Auxílio funeral
Limite de indenização	100%	Até 100%	100%	100%	
Valor da indenização	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 em apólice distinta do da edificação;

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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Salvo previsão específica firmada em acordo coletivo, as rescisões de contrato de trabalho, **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, 3.3) e **7 meses** para os empregados das demais categorias previstas na cláusula terceira (3.1 e 3.2), cujos empregadores estão sediados em Brusque, deverão ser homologadas pelo Sindicato dos Empregados em Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares, Turismo e Hospitalidade de Brusque e região – SETHOBRU-SC, em sua sede.

Parágrafo Primeiro: Nos demais municípios da base, as rescisões de contrato de trabalho deverão ser realizadas de forma virtual, a empresa deve solicitar agendamento e encaminhar a documentação e os comprovantes de pagamentos das rescisões ao sindicato profissional, através do email sethobru@sethobru.com.br, no prazo de 03 dias.

Parágrafo Segundo: A homologação sendo feita posteriormente a data prevista, por responsabilidade do empregador, caberá a multa de 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo nacional, cujo valor será revertido ao trabalhador, cumulativamente a multa prevista no artigo 477 da CLT.

Parágrafo Terceiro: A não homologação nos termos previstos nesta Clausula incidirá em multa equivalente ao maior piso da categoria sendo este valor revertido ao sindicato profissional, devida pela empresa infratora.

Parágrafo Quarto: 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 cinco vias;
- Carteira de trabalho e previdência social – CTPS/ física ou digital, 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;
- Comunicação da dispensa – CD e requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem 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;

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Quando o aviso prévio partir do empregado, o mesmo terá a opção de dispensa do aviso prévio, 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.

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 na 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: Aviso prévio especial para empregados residentes em dependência do empregador: 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).

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

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - 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 ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 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 QUINTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

Parágrafo Primeiro: 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 domingos e feriados oficiais, independentemente da remuneração relativa ao repouso.**

Parágrafo Segundo: 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.

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

Parágrafo terceiro: 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

Para o controle do horário de trabalho deve-se seguir o disposto no art. 74 da CLT.

Parágrafo Primeiro: ADEQUAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: É permitido que os empregadores escolham os dias da semana (de segunda-feira a domingo) em que ocorrerão reduções da jornada de trabalho de seus empregados para adequá-la às 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que respeitadas as condições a seguir:

a) A jornada deve ser fixa e previamente determinada na contratação e qualquer alteração deve respeitar o determinado em lei;

b) Uma folga integral semanal, na forma da lei;

Parágrafo Segundo: Em consonância com a redação do parágrafo anterior e com a cláusula 26, está autorizado a todos os trabalhadores da categoria o labor aos domingos e feriados.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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, desde que tenha assinatura de um responsável, data e horário do atendimento), que deverão ser apresentados à empresa, até 48 horas (quarenta e oito) do fato gerador. Na necessidade de exames complementares, o período do abono será conforme a necessidade que o médico achar necessário para o afastamento.

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

Parágrafo Único: 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 VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO 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 - ACORDO COLETIVO POR ADESÃO

Nos Termos dos artigos. 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 Único: 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 e ao SETHOBRU-SC, manifestando expressa intenção de aderir ao acordo e requerendo o Certificado de Regularidade de Situação;

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - INTERVALO PARA LANCHE

Os intervalos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho não devendo ultrapassar 15(quinze) minutos. (Respeitando o § 1º do Artigo 71 da CLT).

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - UNIFORMES

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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - LIBERAÇÃO DE 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

Considerando a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho, com fundamento no art. 8º, IV da CF, art. 513, "e", da CLT, e art. 30, "h" e "f", do Estatuto Social, em consonância com o posicionamento adotado pelo STF, no julgamento do Recurso Extraordinário n. 189.960-3, e no Tema n. 935, a Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 26/2/2026, estabeleceu que os empregadores integrantes da categoria econômica, abrangidos por esta Convenção Coletiva, recolherão ao Secovi/SC as seguintes quantias:

a) não associados, o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por funcionário e R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) quando não houver funcionário registrado; e

b) associados, a importância de R\$ 40,00 (quarenta reais) por empregado registrado ou R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) se não houver funcionário registrado.

Parágrafo Primeiro: O recolhimento será através de guias próprias, disponíveis no site www.secovi-sc.com.br, com vencimento todo dia 10 dos meses de junho, setembro e dezembro de 2026, sob pena de multa de 2%, atualização monetária pelo INPC e juros moratórios de 1%.

Parágrafo Segundo: Assegurado o direito de oposição, no prazo de 15 dias contados da data do registro da Convenção coletiva no sistema do mediador do Ministério do Trabalho, com a devida divulgação pelo Secovi/SC, mediante comparecimento presencial na sede do Secovi/SC, ou por envio de requerimento assinado pelo representante legal ao e-mail secovi-sc@secovi-sc.com.br.

Parágrafo Terceiro: Certidões negativas de débito sindical, quando solicitadas para suas diversas finalidades, serão expedidas sem custo aqueles adimplentes com as contribuições previstas nesta CCT e, para os inadimplentes ou aqueles que se opuseram na forma do parágrafo anterior, mediante o pagamento do custo do serviço, correspondente à quantia de R\$ 150,00 por certidão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TAXA DE CUSTEIO SINDICAL

Em cumprimento ao deliberado pelos empregados da categoria nas assembleias extraordinárias, as empresas descontarão dos empregados, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, o percentual de **4% do piso estadual** atualmente no valor de **R\$ 2.106,00**, respeitando o teto Máximo de, **R\$ 84,00 (oitenta e quatro reais)**, nos meses de **maio, agosto e novembro/2026**, percebido pelo empregado nos respectivos meses, a título de TAXA CUSTEIO SINDICAL PROFISSIONAL recolhendo as respectivas importâncias em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES, TURISMO E HOSPITALIDADE DE BRUSQUE E REGIAO, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, em boleto bancário pré-preenchido, fornecido pelo mesmo.

Parágrafo Primeiro: O recolhimento da TAXA CUSTEIO SINDICAL PROFISSIONAL efetuado fora do prazo mencionado no caput acima, será acrescido da multa de 0,3333% ao dia, limitado a 20% (vinte por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo Segundo: Quando não mais autorizar o desconto da contribuição negocial, o empregado não sindicalizado tem o direito de oposição, desde que o faça pessoalmente perante o sindicato laboral, entre os dias **01 de maio a 20 de maio** (onde assinara carta de oposição instituída pela assembleia), para tanto terá que apresentar os seguintes documentos; (CTPS/Física ou digital, documento Identificação CPF ou CNH e folha de pagamento),

onde a carta assinada servira para se opor aos meses do desconto (**maio, agosto e novembro**), conforme decisão tomada nas assembleias.

Parágrafo Terceiro: As empresas enviarão à Entidade Profissional, até o dia 30 do mês subsequente ao do desconto, a relação dos empregados contribuintes.

Parágrafo Quarto: Para os empregados **dos municípios fora da sede da entidade sindical**, poderão encaminhar via correio eletrônico através do e-mail (sethobru@sethobru.com.br), a carta de oposição acompanhada dos documentos pessoais e CTPS, deverão estar no **formato PDF**, com assinatura **eletrônica (gov.br)**, ou **assinatura reconhecida em cartório**, o e endereço eletrônico do envio deverá ser de **titularidade do trabalhador**, a carta de oposição seguirá modelo instituído pela assembleia, a qual deverá ser requerida a entidade sindical, respeitando o prazo indicado no parágrafo segundo desta cláusula.

Parágrafo Quinto: O SETHOBRU-SC, na forma do artigo 2º da Ordem de Serviço n. 01/2010 do Ministério do Trabalho e Emprego, assume inteira responsabilidade por qualquer controvérsia/litígio decorrente da referida cláusula, uma vez que o empregador figura como mero repassador.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

}

JOCI LUIZ DE SOUZA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SI

EDSON RESCAROLLI DE SOUZA
PRESIDENTE
SIND DAS EMP DE COMP VENDA LOC E ADM DE IMOVEIS E DOS COND RESID E COM DE SC

ANEXOS

ANEXO I - ESTATUTO

ANEXO I - ESTATUTO NORMATIVO DOS EMPREGADOS EM CONDOMÍNIO.

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 obedeam;

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 formulários 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 interfonos 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 06:00 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 e conservação das partes comuns do edifício.

Deve ser assíduo e pontual, cumprindo os horários de serviço.

Remove o pó de móveis, paredes, tetos, portas, janelas e equipamentos, espanando-os ou limpando-os com vassoura, flanelas ou vassouras apropriadas, para conservar-lhes a boa aparência.

Limpa escadas, pisos, passarelas e tapetes, varrendo-os, lavando-os ou encerando-os e passando aspirador de pó, para retirar poeira e detritos.

Limpa utensílios, como cinzeiros, e objetos de adorno, utilizando pano ou esponja embebidas em água e sabão e outros meios adequados, para manter a boa aparência dos locais.

Arruma banheiros e toaletes, limpando-os com água e sabão, detergentes e desinfetantes e reabastecendo-os de papel sanitário, toalhas e sabonetes, para conservá-los em condições de uso.

Procede a limpeza das áreas comuns do Edifício, varrendo diariamente as garagens corredores e escadarias e etc..

Lava periodicamente calçadas, corredores, paredes, garagens, tapetes dos elevadores, etc.; tira manchas dos corredores e paredes, verificando periodicamente se existem objetos na marquise, tais como lixo, roupas, etc. e desentope os canos de água pluvial.

Limpa vidros, janelas, extintores, caixa de incêndio, portas e cabines dos elevadores.

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 específicas 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 e acessórios e tratam de 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.

Este Estatuto terá validade pelo mesmo tempo de vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos da cláusula primeira, da mesma.

ANEXO II - ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - PAUTA DE REINVINDICAÇÃO ENVIADA

Anexo (PDF)

ANEXO IV - ATA DE NEGOCIAÇÃO

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>.



