

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC001536/2016  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/07/2016  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR037594/2016  
NÚMERO DO PROCESSO: 46304.001907/2016-48  
DATA DO PROTOCOLO: 11/07/2016

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO HOSPITALIDADE E DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES DO PLANALTO NORTE CATARINENSE , CNPJ n. 79.376.851/0001-93, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JANE MARIA HENCKELS;

E

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

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2016 a 30 de abril de 2017 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados de Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais, inclusive Empregados em Condomínios Residenciais, Comerciais e Mistos e Shopping Center**, com abrangência territorial em **Bela Vista do Toldo/SC, Irineópolis/SC, Major Vieira/SC, Matos Costa/SC, Monte Castelo/SC, Papanduva/SC e Timbó Grande/SC**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos os pisos salariais mensais abaixo relacionados com vigência a partir de 1º/5/2016: **Empregados em Condomínios e Edifícios residenciais, comerciais e mistos, horizontais e verticais.**

Zeladores: R\$ 1.261,00 (um mil duzentos e sessenta e um reais);

Porteiros, vigias, manobristas, jardineiros, recepcionistas, ascensoristas, e outras funções: R\$

1.174,00 (um mil cento e setenta e quatro reais);

Faxineiros, serventes e auxiliares: R\$ 1.158,00 (um mil cento e cinquenta e oito reais);

Folguistas: R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais);

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

Faxineiros: R\$ 1.158,00 (um mil cento e cinquenta e oito reais);

Auxiliares de escritório, caixas, atendentes, recepcionistas e outras funções: R\$ 1.158,00 (um mil cento e cinquenta e oito reais);

Office-boy: R\$ 1.158,00 (um mil cento e cinquenta e oito reais);

**Empregados em Condomínios de Shopping Centers, comerciais e mistos: 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.**

Setor da Limpeza: R\$ 1.158,00 (um mil cento e cinquenta e oito reais);

Setor administrativo: R\$ 1.158,00 (um mil cento e cinquenta e oito reais);

Setor de manutenção: R\$ 1.158,00 (um mil cento e cinquenta e oito reais);

Setor de segurança: R\$ 1.194,00 (um mil cento e noventa e quatro reais), mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais;

Setor de estacionamento: R\$ 1.158,00 (um mil cento e cinquenta e oito reais), mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

**Parágrafo Primeiro:** Para jornadas de trabalho até 22 horas semanais, o salário será proporcional às horas trabalhadas, com acréscimo de 40% (quarenta por cento) sobre o salário-hora do piso da função.

**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 SITRATUH-CANOINHAS-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, sócios do SITRATUH-CANOINHAS-SC, abrangidos por esta convenção, terão direito ao ticket refeição no valor mínimo de R\$ 13,00 (treze reais) por dia trabalhado, descontadas as faltas justificadas ou não, excluindo-se dessa obrigação financeira aqueles que fornecem alimentação pelo PAT.

#### **CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Os integrantes das categorias profissionais representadas pelo SITRATUH-CANOINHAS-SC, não abrangidas pelos pisos salariais previstos na cláusula 3ª, a partir de 01 de maio de 2016, terão uma correção salarial da ordem de 9,8% (nove vígula oito por cento) sobre os salários vigentes a partir de 1º/5/2015.

**Parágrafo Primeiro:** Aos admitidos após maio de 2015 será concedido aumento proporcional à razão de 1/12 avos do percentual previsto no “caput”, por cada mês de trabalho ou fração igual ou superior a 15 dias, ao mesmo empregador.

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

- a) Promoção por antiguidade ou merecimento;
- b) Novo cargo ou função;
- c) Equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado;
- d) Implemento de idade;
- e) Término de aprendizagem.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - MORA SALARIAL**

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.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DISCRIMINATIVO DE PAGAMENTO**

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.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - RENEGOCIAÇÃO**

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

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

##### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

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

realizadas durante o mês.

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

## **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA**

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

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

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

## **Prêmios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO**

A partir do vigésimo quarto mês da contratação, 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 PRIMEIRA - 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 férias e 13º salário.

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

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

**Parágrafo Quinto: “Penalidades para herdeiros”.** Fica estipulado 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.

**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, conforme cláusula 16.

**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, 6,00m<sup>3</sup>, para o gás e 10,00 m<sup>3</sup>, para água, mediante desconto em folha

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

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - LANCHE GRATUITO**

O empregador fornecerá lanche ao empregado, quando o período de trabalho extraordinário for acima de 1 (uma) hora diária, devendo fazê-lo de forma gratuita e em local com condições de higiene

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

Os empregadores ficam obrigados à concessão do vale transporte, na forma da Lei n.º 7.418/85.

**Parágrafo Único:** Os termos e condições relacionados ao vale transporte constantes nos contratos de trabalho firmados com base nas convenções anteriores a maio de 2012 permanecem os mesmos, exceto o repasse em dinheiro, pois o mesmo deverá ser fornecido exclusivamente na forma de passe ou outro meio similar, de acordo com a própria Lei n.º 7.418/85.

#### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA**

Os empregadores ficam obrigados a contratação de seguro de vida, individual ou em grupo, junto à companhia idônea, em favor de seus empregados que estiverem em plena atividade laboral, devendo cada um ser segurado em, no mínimo, pelo valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), nos casos de morte natural, por doença ou acidente do trabalho ou aposentadoria por invalidez, independentemente do fato gerador, sendo certo que tal seguro é totalmente mantido pelos empregadores, ressalvadas as restrições impostas pela SUSEP para contratação do seguro, inclusive limitação de idade e suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, hipótese

em que ficam os empregadores liberados de tal obrigação.

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

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

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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, valor este que deverá participar das médias e horas extras.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO**

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

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA**

No caso de despedida por justa causa, o empregador deverá comunicar por escrito ao empregado o motivo da mesma, com base no artigo 482 da CLT, sob pena de não poder alegar a falta em juízo, inclusive transformando a dispensa em sem justa causa. O empregador que imputar uma justa causa ao empregado sem esta existir poderá ensejar, em alguns casos, uma indenização por danos morais.

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

A rescisão dos contratos de trabalho com tempo de serviço superior a 06 (seis) meses, 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, serão quitadas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores em Turismo, Hospitalidade e de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do –Planalto Norte Catarinense-SITRATUH-CANOINHAS-SC, mediante apresentação dos documentos abaixo listados:

1 - Termo de rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em cinco vias; nos moldes da Portaria 1621 de 14/07/2010 do MTE;

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

3 - Livro ou ficha de registro de empregados;

4 - Notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão, em 3 vias.

5 - 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;

6 - Chave de Identificação;

7 - Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social;

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

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

10 - Documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;

11- Carta de preposto;

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

13 - Comprovação do pagamento das férias dos períodos anteriores à data de demissão ou documentos que comprovem a perda do período;

14- Comprovação dos descontos efetuados na rescisão (adiantamento, falta, etc);

15 - RAIS do ano-base imediatamente anterior;

16 - Documento demonstrativo das parcelas variáveis, consideradas para o cálculo dos valores pagos na Rescisão. (Ficha Financeira, Recibo de Salário, etc);

17- No TRCT deverá constar, obrigatoriamente, nos campos 31 o Código da entidade Sindical e no 32 o nº do CNPJ e denominação da entidade.

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

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento das verbas salariais e indenizatórias constantes do TRCT será efetuado no ato da assistência, em moeda corrente, cheque visado, depósito em conta bancária ou, exclusivamente, via TED (transferência eletrônica de dados);

**Parágrafo Segundo:** Nos municípios da base territorial do sindicato profissional, em que o mesmo não tiver sede, delegacia ou subdelegacia, as homologações poderão ser realizadas perante outros órgãos determinados por lei. Neste caso a empresa deverá enviar cópia ao sindicato profissional até trinta dias após a data da homologação sob pena de incidir em multa equivalente ao maior piso da categoria sendo este valor revertido ao sindicato profissional.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

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

legais.

**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 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:** 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

O empregador deverá anotar na carteira de trabalho dos seus empregados a função para a qual foi contratado, horário de trabalho, 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição, assim considerada aquela que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituído fará jus ao salário percebido pelo substituído, excluídas as vantagens de caráter pessoal.

**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.

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

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTATUTO NORMATIVO DOS EMPREGADOS EM EDIFÍCIOS - ANEXO I**

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

### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATIVIDADES PARALELAS**

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

### **Estabilidade Serviço Militar**

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

Fica assegurada a estabilidade ao empregado com mais de 12 (doze) meses de contratação antes do afastamento, que retornar da previdência social sob auxílio doença, por 30 (trinta) dias, desde que o afastamento tenha sido superior a 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - LICENÇA PATERNIDADE, ADOÇÃO E FALECIMENTO DE FAMILIAR**

Fica estabelecido, que as licenças por paternidade, adoção, e falecimento de familiar serão concedidas nos termos do art. 473, incisos I a V, da CLT, iniciando-se no dia do fato gerador. Qualquer alteração da legislação mais benéfica ao empregado seguirá a lei.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE NO RETORNO DE FÉRIAS**

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

**Parágrafo Único:** É inválida a comunicação do aviso prévio na fluência de garantia de emprego e de férias. (IN

STR nº 15, artigo 19).

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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 folgas 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. Folgas 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.

### **Intervalos para Descanso**

#### **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).

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA AO TRABALHO POR DOENÇA**

Será abonada a falta do empregado por 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 prescrição do médico responsável.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 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 (quarenta e oito) horas após a falta, independente de o atestado estar em nome do dependente ou do empregado, o qual não caberá como informação da RAIS.

**Parágrafo 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 TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - JORNADA ESPECIAL 12 X 36 HORAS**

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

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

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

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

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

**Parágrafo Quinto:** O empregado que faltar na sua jornada de trabalho perderá a remuneração relativa ao período da falta e mais o descanso de 6 (seis) horas.

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

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

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

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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).

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INICIO DO PERÍODO DE FÉRIAS**

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com o sábado, domingo e feriado 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 QUADRAGÉSIMA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

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

**Parágrafo Único:** Os equipamentos deverão ser obrigatoriamente utilizados pelos empregados, nas atividades insalubres e/ou perigosas, sob pena de, constatado o não atendimento a esta cláusula, demissão por justa causa.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS**

O empregador deverá contratar firma 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 TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SERVIÇOS PERIGOSOS**

Os serviços perigosos de qualquer natureza, como, limpeza externa de janelas em andares superiores, somente poderão ser realizados por empregado capacitado e/ou empresas especializadas e com plenas condições de segurança e equipamentos de proteção individual.

#### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

As entidades sindicais poderão exigir dos empregadores, a qualquer tempo, relação de empregados, com as respectivas remunerações, comprovação do LTCAT, PPRA, PCMSO, ou qualquer outro documento relacionado aos empregados. O empregador terá o prazo de 15 (quinze) dias para atender a solicitação, sob pena de multa prevista nesta convenção. Os dados financeiros relacionados à remuneração somente serão fornecidos mediante a anuência expressa do empregado.

#### **Contribuições Sindicais**

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

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

**Parágrafo Único:** O recolhimento será através de guias próprias, conforme a decisão da Assembleia Geral Extraordinária de 10/2/2016, e por força do disposto no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO 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) disponibilizarão ao SITRATUH-CANOINHAS-SC, 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, SITRATUH-CANOINHAS-SC.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO DA CLÁUSULA NEGOCIAL E ASSISTENCIAL**

Os empregadores, de toda a base do SITRATUH-CANOINHAS, que deixarem de efetuar os descontos nas folhas de pagamento dos empregados, conforme determina a cláusula 49ª, serão responsáveis pelos valores apurados, e terão um prazo de trinta dias daquele vencimento para efetuar os pagamentos. Após este prazo serão aplicadas as penalidades na cláusula acima.

**Disposições Gerais**

**Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PENALIDADES**

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.

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

Reuniões de trabalho das empresas e cursos de curto prazo de duração, quando de comparecimento obrigatório, deverá 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 área exercida, onde a carga horária máxima não ultrapasse 50 (cinquenta) horas/aula.

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

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

**Parágrafo Quinto:** O empregado que realizar curso com aproveitamento de 100% (cem por cento) de frequência, dentro da sua área profissional, 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 - QUADROS DE AVISOS**

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.

Florianópolis, 31 de maio de 2016

**JANE MARIA HENCKELS - PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS TRAB. EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTEIS, REST., BARES E SIMIL. DO PLANALTO NORTE CATARINENSE**

**SERGIO LUIZ DOS SANTOS - PRESIDENTE**

**SIND DAS EMP DE COMP VENDA LOC E ADM DE IMOVEIS E DOS COND RESID E COM DE SC**

JANE MARIA HENCKELS

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO HOSPITALIDADE E DE HOTEIS  
RESTAURANTES BARES E SIMILARES DO PLANALTO NORTE CATARINENSE

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 CONDOMINIO**

Para efeito de especificações das obrigações e direitos, os empregados de edifícios dividem-se em diversas funções abaixo relacionadas:

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

do prédio e bem estar de seus ocupantes.

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

Auxiliar com cuidado e critério a escolha dos empregados que serão admitidos para as diversas funções; Comunicar a administração do prédio qualquer irregularidade ocorrida no edifício;

Ser dedicado ao edifício como se fosse sua propriedade; inspecionando corredores, pátios áreas e instalações do prédio, verificando as necessidades de limpeza, reparos, condições de funcionamento de elevadores, parte elétrica, hidráulica e outros aparelhos, para sugestão à administração, dos serviços necessários. Orientar seus auxiliares quanto à aparência pessoal e conduta; Dar cumprimento as normas estabelecidas no regimento interno, fazendo com que os ocupantes do edifício as obedeçam;

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

Acompanhar e fiscalizar os serviços de reparos e manutenção das partes comuns do prédio; providenciando a troca de lâmpadas e fusíveis, efetuando pequenos reparos e requisitando pessoas habilitadas para reparos de bombas, caixa d água, caixas de gordura, esgotamento da caixa d 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 verificarem no edifício e manter a recepção em ordem.

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

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

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

Opera a mesa de interfones e fiscaliza seu uso.

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

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

Desempenhar outras atribuições pertinentes ao cargo.

**ASCENSORISTA:** É o empregado que conduz o elevador, zela pelo seu bom funcionamento, transmite ao zelador qualquer defeito quando a parte mecânica bem como qualquer irregularidade que possa alterar a segurança e o bom funcionamento do mesmo. O horário de trabalho do ascensorista é fixado em 06:00 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 vasculhadores, 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.

## **ANEXO II - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL ASSISTENCIAL**

Em cumprimento ao deliberado pela Assembleia Geral Extraordinária do SITRATUH-CANOINHAS/SC, realizada no dia 09 de março de 2016 na sub sede em Mafra, e dia 10 de março na sede em Canoinhas, as empresas descontarão de todos os seus empregados, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a importância equivalente a 3% (três por cento), nos meses de Junho e Novembro de 2016, e de 3% (três por cento) no mês de Janeiro/2017, a incidir sobre o salário base percebido pelo empregado nos respectivos meses, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL, recolhendo as respectivas importâncias em favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO PLANALTO NORTE CATARINENSE-SITRATUH-CANOINHAS-SC, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, em boleto bancário pré-preenchido, fornecido pelo mesmo.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa que não receber o boleto até o último dia de Junho, novembro e Janeiro deverá retirá-la na sede do SITRATUH-CANOINHAS-SC ou solicitá-la através do telefone (047) 3622-0127, e-mail [sindicanoinhas@hotmail.com](mailto:sindicanoinhas@hotmail.com).

**Parágrafo Segundo:** O recolhimento da contribuição negocial assistencial efetuado fora do prazo mencionado no “caput” acima será acrescido da multa de 0.3333% ao dia, limitada a 10% (dez por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo Terceiro:** Para exercer o direito de não recolher as contribuições mencionadas no “caput” o empregado deverá, na data de sua contratação, apresentar ao empregador documento referendado pelo SITRATUH-CANOINHAS-SC, declarando que o mesmo não é sindicalizado e não concorda com o desconto.

**Parágrafo Quarto:** O SITRATUH-CANOINHAS 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.

### **ANEXO III - ATA AGE CANOINHAS E MAFRA**

[Anexo \(PDF\)](#)[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>.