

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR045259/2017  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 14/07/2017 ÀS 11:01

SIND TRAB EMP COMPRA VENDA LOC ADM IMOVEIS CON RES COM, CNPJ n. 00.304.216/0001-40, neste ato representado por seu Presidente, Sr. REGINALDO FRANCISCO DOS SANTOS;

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 por seu Presidente, Sr. 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) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) de Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação, Administração de Imóveis, Condomínios Residenciais, Comerciais e Mistos, Incorporadoras de Imóveis, Loteadoras, Colonizadoras, Urbanizadoras e Shopping Center, com abrangência territorial em Rio Do Sul/SC e Taió/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/5/2016, conforme categorias a seguir:

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

**Zeladores:** R\$ 1.170,00 (um mil e cento e setenta reais).

**Porteiros, vigias, manobristas, jardineiros, recepcionistas, ascensoristas, e serviços gerais:** R\$ 1.093,00 (um mil e noventa e três reais).

**Faxineiro, serventes e auxiliares:** R\$ 1.064,00 (um mi e sessenta e quatro reais).

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

**Office-boys/girls:** R\$ 920,00 (novecentos e vinte reais).

**Faxineiros:** R\$ 1.093,00 (um mil e noventa e três reais).

**Auxiliares de escritório, caixas, atendentes, recepcionistas e outras funções:** R\$ 1.212,00 (um mil e duzentos e doze reais).

### **3.3 Empregados em condomínios de Shopping Centers:**

**Zelador:** R\$ 1.489,00 (um mil quatrocentos e oitenta e nove reais).

**Líder de limpeza:** R\$ 1.849,00 (um mil oitocentos e quarenta e nove reais).

**Jardineiro:** R\$ 1.273,00 (um mil e duzentos e setenta e três reais).

**Faxineira:** R\$ 1.064,00 (um mil e sessenta e quatro reais).

**Setor administrativo:** R\$ 1.187,00 (um mil e cento oitenta e sete reais).

**Setor de manutenção:** R\$ 1.187,00 (um mil e cento oitenta e sete reais).

**Setor de segurança:** R\$ 1.514,00 (um mil e quinhentos e quatorze reais), mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

**Setor de estacionamento:** R\$ 1.275,00 (um mil e duzentos e setenta e cinco reais), mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

**Parágrafo Primeiro:** Para jornadas de trabalho até 22 horas semanais, o salário proporcional às horas trabalhadas, com acréscimo de 40% (quarenta por cento) sobre o salário-hora do piso da função, no qual já se inclui o descanso semanal remunerado.

**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 de o 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 o sindicato laboral.

**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 ticket refeição, prêmios e benefícios mensais e/ou anuais função de assiduidade, produtividade, zelo pelo patrimônio, horário de trabalho, etc., em função das características de cada empresa ou condomínio.

### **Reajustes/Correções Salariais**

## CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os integrantes das categorias profissionais representadas pelo **SINTICON**, não abrangidas pelos pisos salariais previstos na cláusula 3ª, terão uma correção salarial da ordem de 9,8% (nove vírgula oito por cento) sobre os salários vigentes a partir de 1º/05/2015.

**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.

### **Parágrafo Terceiro:**

Excepcionalmente, diante do atraso na conclusão da CCT, os empregados poderão parcelar em até 4 vezes o valor do acumulado com o reajuste, no que tange aos salários de maio a novembro de 2016.

## 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.

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

### 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.

## **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 - 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - QUEBRA DE CAIXA**

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

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

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

### **Prêmios**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CLÁUSULA PRÊMIO**

A partir do vigésimo quarto mês da contratação, 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 SEGUNDA - SALÁRIO HABITAÇÃO

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

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

**Parágrafo Segundo:** O salário habitação será lançado somente a crédito, 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.

**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 Transporte**

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

Os empregadores ficam obrigados à concessão do vale transporte, na forma da Lei n.º 7.418 de 1985.

### **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 pelo valor de R\$ 15.000,00, para os que têm até dois (2) anos de vínculo contratual; R\$ 25.000,00, para os contratados entre dois (2) e quatro (4) anos; e os acima de 4 anos, R\$ 35.000,00, nos casos de morte natural, por doença ou acidente do trabalho, independentemente do fato gerador, sendo certo que tal seguro é totalmente mantido pelos empregadores, ressalvados os casos de 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 o prazo de trinta dias contados de sua admissão, para incluí-los nas apólices de seguro de vida.

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

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

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

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

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

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

**Parágrafo Sexto:** 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.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

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

As rescisões de contrato de trabalho, quando não realizadas pelo Homolognet (conforme o disposto nas Portarias 1.620 e 1.621, de 14/07/2010, capítulo I, seção I, artigo 2º) excluídas aquelas decorrentes de contrato de experiência, serão homologadas perante a entidade profissional, nos prazos previstos.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

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

- Termo de rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT, em quatro vias;
- Carteira de trabalho e previdência social – CTPS, com as anotações atualizadas;
- Livro ou ficha de registro de empregados;
- Notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão.
- Extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada;
- Chave de Identificação;
- Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social;
- 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 do MTE, aprovada pela portaria nº 3.214 de 8/06/1978 e alterações posteriores;
- Documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;
- Carta de preposto;
- Prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência;

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

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

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

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTATUTO NORMATIVO DOS EMPREGADOS EM EDIFÍCIOS**

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 - ATIVIDADES PARALELAS**

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

## **Estabilidade Serviço Militar**

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

Fica assegurada a estabilidade ao empregado com mais de 12 (doze) meses de contratação antes do afastamento, que retornar da previdência social sob auxílio doença, por 30 (trinta) dias, desde que o afastamento tenha sido superior 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 TERCEIRA - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA**

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

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

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

## **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO SEM REGISTRO**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

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

um empregado nos períodos destinados a repouso, alimentação ou folga semanal de outro.

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

#### **Outras estabilidades**

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

Ficam estabelecidos, 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**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 OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 a instalação de cartão mecanizado ou eletrônico.

#### **Faltas**

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

Será abonada a falta do empregado de até meio período no caso de consultas médicas comprovadas através de atestados médicos ou declarações de hospitais, (de comparecimento em consultas médicas, 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR POR DOENÇA DE DEPENDENTE**

Será abonada a falta de no mínimo meio expediente do empregado no caso de consultas médicas de dependentes menores de 16 (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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LANCHE GRATUITO**

O empregador fornecerá gratuitamente lanche ao empregado, quando do trabalho extraordinário, por período superior a 2 (duas) horas diárias, no valor de R\$ 10,00 (dez reais), em local com condições de higiene.

#### **Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – FÉRIAS**

Após cada período de 12(doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá

direito a férias, nos termos dos artigos 130 a 138 da CLT.

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

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com 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.

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

#### **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).

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

#### **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 – 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LAUDOS E EXAMES**

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 DOS SINDICATOS**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS**

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

#### **Contribuições Sindicais**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL ASSISTENCIAL**

Conforme deliberação pela Assembleia Geral Extraordinária do SINTICON, 13 de abril de 2015, os representados da categoria profissional, terão descontados de suas remunerações, nos meses de maio e setembro de 2016 e janeiro de 2017, a título de contribuição negocial, 4%

(quatro por cento), valores estes que os empregadores repassarão ao SINTICON, através de boleto bancário emitido pelo mesmo, até o décimo dia do mês subsequente ao do desconto.

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

**Parágrafo Segundo:** É assegurado ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto, através de carta de próprio punho, no prazo máximo de até 15 (quinze) dias após a data da assinatura da presente convenção coletiva de trabalho.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO DA CLÁUSULA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL ASSISTE**

Os empregadores, de toda a base do SINTICON, 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

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

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

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

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

#### **Disposições Gerais Outras Disposições**

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

Reuniões de trabalho das empresas e cursos de curto prazo de duração, quando de comparecimento obrigatório, deverá ser realizada 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 - 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.

REGINALDO FRANCISCO DOS SANTOS

Presidente

SIND TRAB EMP COMPRA VENDA LOC ADM IMOVEIS CON RES COM

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 CONDOMÍNIO**

## **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 realizar também os 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 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, passadeiras 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.