

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC001418/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/07/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR032704/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10983.100482/2022-58  
**DATA DO PROTOCOLO:** 30/06/2022

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

FEDERACAO DOS TRAB. EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTEIS, REST., BARES E SIMIL. NO ESTADO DE SANTA CATARINA, CNPJ n. 79.887.329/0001-76, neste ato representado(a) por seu ;

E

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

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 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, Incorporadoras de Imóveis, Loteadoras, Colonizadoras, Urbanizadoras e Shopping Centers**, com abrangência territorial em **Abdon Batista/SC, Agrolândia/SC, Agronômica/SC, Água Doce/SC, Águas Mornas/SC, Anchieta/SC, Angelina/SC, Anitápolis/SC, Antônio Carlos/SC, Atalanta/SC, Aurora/SC, Bandeirante/SC, Bombinhas/SC, Braço do Trombudo/SC, Brunópolis/SC, Calmon/SC, Canelinha/SC, Catanduvas/SC, Chapadão do Lageado/SC, Dona Emma/SC, Doutor Pedrinho/SC, Frei Rogério/SC, Ibiam/SC, Ibirama/SC, Imbuia/SC, Iomerê/SC, Ituporanga/SC, José Boiteux/SC, Laurentino/SC, Leoberto Leal/SC, Lontras/SC, Luiz Alves/SC, Luzerna/SC, Major Gercino/SC, Massaranduba/SC, Mirim Doce/SC, Palmeira/SC, Paraíso/SC, Petrolândia/SC, Pouso Redondo/SC, Presidente Getúlio/SC, Presidente Nereu/SC, Princesa/SC, Rancho Queimado/SC, Rio do Campo/SC, Rio do Oeste/SC, Salete/SC, Santa Terezinha do Progresso/SC, Santiago do Sul/SC, São Bonifácio/SC, São Carlos/SC, São João do Itaperiú/SC, São Pedro de Alcântara/SC, Serra Alta/SC, Sul Brasil/SC, Trombudo Central/SC, Vargem Bonita/SC, Vidal Ramos/SC, Vitor Meireles/SC, Witmarsum/SC e Zortéa/SC.**

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

Ficam estabelecidos os pisos salariais mensais abaixo relacionados com vigência a partir de 1º/05/2022, conforme categorias a seguir:

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

**Zeladores:**

R\$ 1.651,00 (um mil e seiscentos e cinquenta e um reais);

**Porteiros, vigias, manobristas, jardineiros, recepcionistas, ascensoristas, e serviços gerais:**

R\$ 1.651,00 (um mil e seiscentos e cinquenta e um reais);

**Faxineiro, serventes e auxiliares:**

R\$ 1.651,00 (um mil e seiscentos e cinquenta e um reais).

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

R\$ 1.651,00 (um mil e seiscentos e cinquenta e um reais);;

**Auxiliares de escritório, caixas, atendentes, recepcionistas e outras funções:**

R\$ 1.651,00 (um mil e seiscentos e cinquenta e um reais).

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

R\$ 1.651,00 (um mil e seiscentos e cinquenta e um reais);

**Líder de limpeza:**

R\$ 1.651,00 (um mil e seiscentos e cinquenta e um reais);

**Setor administrativo:**

R\$ 1651,00 (um mil e seiscentos e cinquenta e um reais);

**Setor de manutenção:**

R\$ 1651,00 (um mil e seiscentos e cinquenta e um reais);

**Setor de segurança:**

R\$ 1.651,00 (um mil e seiscentos e cinquenta e um reais), mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, incluído pela Lei n. 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

**Setor de estacionamento:**

R\$ 1651,00 (um mil e seiscentos e cinquenta e um 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:** Fica autorizada a contratação de trabalho a tempo parcial, nos termos do Art. 58-A da CLT.

**Parágrafo Segundo:** Para jornadas de trabalho do parágrafo primeiro, o piso salarial da função será proporcional às horas trabalhadas, com acréscimo de 10% (dez por cento) sobre o salário-hora do piso da função. No qual já se inclui o Descanso Semanal Remunerado. Quando o trabalho é prestado em feriados oficiais, não compensados, será pago em dobro (Súmula 146 do TST).

**Parágrafo Terceiro:** Para os atuais empregados que acordem com os empregadores a alteração do contrato de trabalho para a referida modalidade, será mantido o salário contratual vigente não se aplicando o parágrafo primeiro do Art. 58-A da CLT.

**Parágrafo Quarto:** Repouso remunerado constará obrigatoriamente do comprovante de pagamento do salário, quando reflexo de pagamento de horas extras e demais valores de caráter remuneratório e não indenizatório.

**Parágrafo Quinto:** Empregadores e empregados poderão ajustar pagamento de ticket refeição, prêmios mensais e/ou anuais por produtividade, zelo do patrimônio, horário de trabalho, etc., em função das características de cada empresa ou condomínio. A partir do registro da presente CCT, empregados em Shopping Center, sócios da

FETRATUH, terão direito ao ticket refeição no valor mínimo diário de R\$ 16,00 (dezesesseis 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, não abrangidas pelos pisos salariais previstos na cláusula 3ª, terão uma correção salarial de 12,47% (doze vírgula quarenta e sete por cento) sobre os salários vigentes a partir de 1º/5/2021.

**Parágrafo Primeiro:** Aos admitidos após maio de 2021 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, no período de 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022, ainda que tal antecipação não esteja separada do salário nominal mensal, em verba distinta no contracheque, exceto os decorrentes de:

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

### **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

#### **CLÁUSULA QUINTA - MORAS SALARIAIS**

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

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

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

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

### **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.

## CLÁUSULA OITAVA - QUINQUÊNIO

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

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA NONA - 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 - PRÊMIO

A partir do vigésimo quarto mês da contratação, no mês de aniversário do trabalhador, o mesmo terá direito a receber uma bonificação de 5% (cinco por cento) de seu salário base. O empregador ficará desobrigado da referida bonificação se no período dos últimos 12 meses houver falta injustificada, suspensão ou afastamento superior a 6 meses, exceto nos casos de acidente de trabalho.

## 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, sobre aviso prévio quando indenizado, para cálculos de férias vencidas e proporcionais. Havendo desocupação do imóvel no decorrer do ano, os reflexos serão pagos proporcionalmente aos meses da ocupação do imóvel.

**Parágrafo Terceiro:** A desocupação da dependência do empregador em que reside o empregado, no caso de rescisão contratual, deverá se dar até o décimo dia útil, (não 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 SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

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

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

A partir do registro da presente CCT, os empregadores ficam obrigados contratar seguro de vida para seus funcionários nos seguintes termos:

Evento	Morte do titular	Invalidez permanente por acidente (total ou parcial) do titular (IPA)	Pagamento antecipado especial por consequência de doença profissional (PAED)	Invalidez funcional permanente por doença do titular (IFPD)	Auxílio funeral
Limite de indenização	100%	Até 100%	100%	100%	100%
Valor da indenização	Até 15.000,00	Até 15.000,00	Até 15.000,00,	Até 15.000,00	Até 3.000,00

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

- b) O empregador responderá pela indenização especificada se não realizar o seguro conforme a mesma;
- c) O seguro será contratado para os funcionários em plena atividade laboral em apólice distinta do da edificação;
- d) Os empregadores estarão liberados da contratação do seguro quando incidirem as restrições imposta pela SUSEP, inclusive limitação de idade, suspensão ou interrupção do contrato de trabalho etc.;
- e) Quando o empregador, por motivos legais, estiver impossibilitado de contratar o referido seguro, deverá comunicar o empregado formalmente da situação. Ciente o empregado, o mesmo terá o prazo de 15 dias para contratar o seguro na forma e valores estipulados no caput, em seu nome, e apresentar a apólice ao empregador que deverá ressarcir o valor do prêmio;
- f) As coberturas IFPD e PAED são consideradas antecipação da cobertura básica para morte. No caso de IFPD e PAED para efeito de indenização será considerada a cobertura que ocorrer primeiro, sendo excluída automaticamente a outra remanescente. Após o recebimento de 100% (cem por cento) desta indenização o segurado será excluído do grupo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura; e
- g) A contratação de invalidez permanente por acidente (IPA) será devida somente na renovação dos contratos que vencerem após 31 de agosto de 2021.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 ou o trabalho efetivo nesses 10 dias, seja falta ou apresentação de atestados, o empregador poderá descontar os dias de falta e o período não cumprido do aviso, do saldo 30 dias. Quando partir do empregador, o empregado poderá pedir dispensa de imediato, atendida as demais exigências legais, pagando-se tão somente os dias trabalhados.

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

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

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

**Parágrafo Quarto:** Independentemente da causa, fica facultado ao empregador efetuar o pagamento das verbas rescisórias em até 10 (dez) dias após o prazo estabelecido já pactuado para o término do aviso prévio integral.

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

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

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

As rescisões de contrato de trabalho serão realizadas na forma do art. 477, da CLT.

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

Os empregadores 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 SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - ATIVIDADES PARALELAS**

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

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 - 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 24 (vinte e quatro) horas do fato gerador, cujo documento poderá ser encaminhado por meios digitais, entregando-se o original no dia do retorno ao trabalho.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE NA PRÉ- APOSENTADORIA**

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

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

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

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO 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.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 II a V, da CLT, iniciando-se no dia do fato gerador. Qualquer alteração da legislação mais benéfica ao empregado, seguirá a lei.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 igual ao período usufruído e abonado. Todavia, se for de interesse do empregado, desde que se manifeste expressamente no sindicato laboral, pode-se dispensar a referida estabilidade.

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**



## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

Parágrafo Primeiro: O trabalho excedente à carga horária estabelecida na presente convenção será pago com acréscimo de 60% (sessenta por cento) quando em dias normais e com acréscimo de 100% em 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 SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

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

**Parágrafo primeiro:** Faculta-se a adoção do intervalo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 (seis) horas.

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

- a) A jornada deve ser fixa e previamente determinada na contratação e qualquer alteração deve respeitar o determinado em lei;
- b) Uma folga integral semanal, na forma da lei;
- c) Se ocorrer trabalho integral aos sábados, que não sejam objeto de compensação, deverá ser previsto uma folga semanal de 4 (quatro) horas.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR POR DOENÇA/CONSULTA/EXAMES COMPLEMENTARES

Serão abonadas as faltas nas seguintes hipóteses:

a) A falta do empregado de até meio período no caso de consultas médicas comprovadas através de atestados médicos ou declarações de comparecimentos fornecidas por hospitais, pronto atendimentos e postos de saúde, desde que tenha assinatura de um responsável, data e horário dos atendimentos.

b) No caso dos exames complementares, o período de abono será conforme a prescrição médica que deverão ser comprovadas através de atestados médicos ou declarações de comparecimentos fornecidas por hospitais, pronto atendimentos e postos de saúde, desde que tenha assinatura de um responsável, data e horário dos atendimentos.

c) No dia em que o funcionário for agendar a sua consulta médica, o mesmo deverá entregar cópia do agendamento e/ou declaração de comparecimento para o abono das horas necessárias para o agendamento. Devendo observar que serão abonadas apenas as horas necessárias para o agendamento.

d) No caso de declaração de comparecimento o funcionário deve retornar para cumprir o restante da jornada sob pena de aplicação das penalidades legais.

e) O atestado médico deverá ser entregue ao empregador em até 48 horas (quarenta e oito) do fato gerador, cujo documento poderá ser encaminhado por meio digital, entregando-se o original no dia do retorno ao trabalho.

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

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

Serão abonadas as faltas nas seguintes hipóteses:

a) A falta de meio expediente do empregado no caso de consultas médicas de dependentes menores de 16 (dezesesseis) anos ou inválidos, devendo haver a comunicação prévia e a comprovação da consulta em até 48 (quarenta e oito) horas após a falta, e o atestado médico dever estar em nome do dependente, o qual não será computado como auxílio doença.

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

c) O atestado médico deverá ser entregue ao empregador em até 48 horas (quarenta e oito) do fato gerador, cujo documento poderá ser encaminhado por meio digital, entregando-se o original no dia do retorno ao trabalho.

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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:** Para o efeito da cláusula acima, fixa-se em 220 (duzentos e vinte) horas a carga horária mensal, já abrangidos nesta modalidade os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado.

**Parágrafo Segundo:** Em relação aos pagamentos devidos serão observadas as seguintes rubricas/verbas:

a) 12 x 36 Diurnos

a.1) Salário base

a.2) Indenização de uma hora com acréscimo de 60%, a título de intervalo intrajornada por dia de trabalho, devido apenas nos dias em que houver supressão do referido intervalo (Art 71 § 4º da CLT);

a.3) Quando houver trabalhado em dias de feriados oficiais (nacional ou municipal), excluídos os pontos facultativos, paga-se acréscimo de 100% das horas trabalhadas

b) 12 x 36 Noturnos

b.1) Salário Base

b.2) Adicional noturno de 20% das horas trabalhadas entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte;

b.3) Uma hora noturna reduzida por dia trabalhado com acréscimo de 30%;

b.4) Indenização de uma hora com acréscimo de 60%, a título de intervalo intrajornada por dia de trabalho, devido apenas nos dias em que houver supressão do referido intervalo (Art. 71 § 4º da CLT);

b.5) Quando houver trabalhado em dias de feriados oficiais (nacional ou municipal), excluídos os pontos facultativos, paga-se acréscimo de 100% das horas trabalhadas proporcionais ao dia calendário do referido feriado (considerado o início do feriado a 0:00 hora);

**Parágrafo Terceiro:** Com essa jornada de trabalho, fica terminantemente proibido o empregado prestar horas extras acima da décima segunda hora diária.

**Parágrafo Quarto:** Quando o intervalo refeição 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). 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 indenização.

**Parágrafo Quinto:** Quando o empregador indenizar o intervalo intrajornada na forma da Lei, poderá conceder dois períodos de pausa do posto de trabalho para os empregados, de no máximo 15 minutos cada, não podendo estas ser 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 Sexto:** O empregado que faltar na sua jornada de trabalho perderá a remuneração relativa ao período da falta e mais 6 (seis) horas semanais, independente do número de faltas na semana. O desconto de faltas sobre os dias de férias dar-se-á na proporção do art. 130, da CLT, ou seja, a cada 12 horas será contado como 1 dia de falta.

**Parágrafo Sétimo:** A escala 12X36, quando executada em parte no período noturno e em parte 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 Oitavo:** A mudança de jornada de trabalho da escala 12X36 para a de 44 horas semanais, ajustadas em comum acordo entre empregado/empregador, não ensejará a obrigatoriedade de qualquer aumento salarial, porém deverá ser homologado a alteração de contrato de trabalho na entidade sindical.

**Parágrafo Nono:** O início das férias deverá coincidir com o dia de trabalho, independente do dia da semana (sábados, domingos ou feriados), não se aplicando, portanto, a vedação do parágrafo 3º do artigo 134 da CLT.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO INTERMITENTE

Nos termos dos artigos 443, 452-A e 611-A da CLT, as categorias representadas poderão celebrar contratos de trabalho intermitentes.

**Parágrafo Primeiro:** Serão válidos para fins de convocação ao trabalho quaisquer meios de comunicação que garantam a comprovação do recebimento da chamada pelo empregado como por materiais impressos e meios

eletrônicos (whatsapp, e-mail etc).

**Parágrafo Segundo:** Do contrato de trabalho firmado farão constar as vantagens e benefícios acordados, como auxílio alimentação ou vale transporte, sempre determinados na razão de um para cada dia de trabalho, independente da quantidade de horas trabalhadas no dia. Seguro de vida prevista nesta CCT deverá ser contrato para funcionário intermitente, devendo ser mantido mensalmente independente do número de chamadas, até a extinção do contrato.

**Parágrafo Terceiro:** A determinação do pagamento de insalubridade ou periculosidade estará condicionada aos laudos técnicos de segurança e saúde do trabalho, inclusive sua neutralização quando em uso do EPIs.

**Parágrafo Quarto:** Os pagamentos feitos ao final das chamadas poderão ser realizados com os demais contratados, seja de caráter intermitente ou não, de forma semanal, quinzenal ou mensal, conforme o contrato de trabalho estipular, admitidos os adiantamentos quando da opção pelo pagamento mensal, em que os mesmos serão devidamente compensados.

**Parágrafo Quinto:** Caso o empregado em relação a um empregador no período de um mês, receber remuneração inferior ao salário mínimo de contribuição para a previdência social (RGPS), caberá ao empregado o recolhimento complementar para garantia da qualidade de segurado e cumprimento das carências exigidas.

**Parágrafo Sexto:** Da remuneração estipulada em contrato de trabalho, as partes farão constar nos termos do contrato ou anexo a este, determinação dos valores a serem pagos ao trabalhador, proporcionais ao valor hora pactuado, conforme modelo exemplificado abaixo:

VERBA	% DO VALOR HORA
FÉRIAS	8,33%
1/3 DAS FÉRIAS	2,78%
13º SALARIO	8,33%
DSR	16,68%

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LANCHE GRATUITO

O empregador fornecerá gratuitamente lanche ao empregado, quando do trabalho extraordinário, por período superior a 2 (duas) horas diárias, em local com condições de higiene.

### FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INÍCIO DO PERÍODO DE FÉRIAS

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

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** Mediante concordância entre empregado e empregador, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um.

Parágrafo Terceiro: no caso de férias fracionadas, o pagamento se dará de forma fracionada, em até dois dias antes de cada período a ser gozado pelo empregado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SERVIÇOS PERIGOSOS**

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

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

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

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

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORME**

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

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

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

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

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

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

Conforme deliberação pela Assembleia Geral Extraordinária da FETRATUH, em 18/09/2021, os representados da categoria profissional terão descontados MENSALMENTE de suas remunerações, a importância equivalente a 0,75% (zero por cento e setenta e cinco centésimos), a incidir sobre o salário base tendo como limite máximo o valor previsto no IV grupo do salário mínimo regional de Santa Catarina, a título de contribuição negocial, valores estes que os empregadores repassarão à FETRATUH, 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:** Quando não mais autorizar o desconto da contribuição negocial, o empregado não sindicalizado tem o direito de oposição, desde que o faça de próprio punho e pessoalmente perante o sindicato laboral, munido documento de identificação RG ou CPF, no mês referente ao desconto.

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

Os empregadores não associados recolherão ao Secovi/SC a quantia de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) por funcionário e R\$ 30,00 (trinta reais) quando não houver funcionário registrado, referente à negociação da

Convenção Coletiva de Trabalho, correspondente aos meses de maio, agosto e novembro de 2022, 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\$ 24,00 (vinte e quatro reais) se não houver funcionário registrado.

**Parágrafo Único:** O recolhimento será através de guias próprias, conforme a decisão da Assembleia Geral Extraordinária de 24/2/2022, 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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - QUADROS DE AVISOS**

As empresas e condomínios fixarão em locais de trabalho ou em plataformas digitais, 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.

**ANESIO SCHNEIDER**  
**PRESIDENTE**  
**FEDERACAO DOS TRAB. EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTEIS, REST., BARES E SIMIL. NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

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

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ESTATUTO 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 obedeçam;

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Realizar pequenos reparos de manutenção e conservação.

Desempenhar outras atribuições pertinentes ao cargo.

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

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

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

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

Opera a mesa de interfonos e fiscaliza seu uso.

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

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

Desempenhar outras atribuições pertinentes ao cargo.

**ASCENSORISTA:** É o empregado que conduz o elevador, zela pelo seu bom funcionamento, transmite ao zelador qualquer defeito quando a parte mecânica bem como qualquer irregularidade que possa alterar a segurança e o bom funcionamento do mesmo. O horário de trabalho do ascensorista é fixado em 06:00 horas, de acordo com o disposto na lei 3.270/57.

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

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

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

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

Desempenha outras atribuições pertinentes ao cargo.

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

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

**FAXINEIRO:** É o empregado que executa os serviços de limpeza e conservação das partes comuns do edifício.

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

Remove o pó de móveis, paredes, tetos, portas, janelas e equipamentos, espanando-os ou limpando-os com 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.

## **ANEXO II - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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