CCT

2022

2023

ÍNDICE

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE 5
CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA 5
Salários, Reajustes e Pagamento 5
Piso Salarial 5
CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO - PISO SALARIAL 5
Reajustes/Correções Salariais 8
CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL 8
Pagamento de Salário - Formas e Prazos 8
CLÁUSULA QUINTA - MORAS SALARIAIS 8
CLÁUSULA SEXTA - DISCRIMINATIVOS DE PAGAMENTOS 9
Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo 9
CLÁUSULA SÉTIMA – RENEGOCIAÇÃO 9
Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros 9
Adicional de Tempo de Serviço 9
CLÁUSULA OITAVA – QUINQUÊNIO 9
Outros Adicionais 9
CLÁUSULA NONA - QUEBRA DE CAIXA 9
Prêmios 10
CLÁUSULA DÉCIMA - CLÁUSULA PRÊMIO 10
Auxílio Habitação 10
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO HABITAÇÃO 10
Auxílio Transporte 11
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE 11
Seguro de Vida 11
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA 11
Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades 12
Desligamento/Demissão 12
CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS 12
Aviso Prévio 13
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO 13
Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação 14
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE DÉBITO 14
Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades 14
Atribuições da Função/Desvio de Função 14
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTATUTO NORMATIVO DOS EMPREGADOS EM EDIFÍCIOS - ANEXO I 14
Normas Disciplinares 14

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ATIVIDADES PARALELAS....15
Estabilidade Serviço Militar....15
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE DO ALISTANDO....15
Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional....15
CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO SOB AUXÍLIO DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO....15
Estabilidade Aposentadoria....15
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA....15
Outras normas de pessoal....16
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO SUBSTITUTO....16
Outras estabilidades....16
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE NO RETORNO DE FÉRIAS....16
Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas....16
Duração e Horário....16
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HORAS EXTRAS....16
Controle da Jornada....16
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO....16
Faltas....17
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR POR DOENÇA/CONSULTA MÉDICA/EXAMES COMPLEMENTARES....17
CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR POR DOENÇA DE DEPENDENTE....17
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR ESTUDANTE OU VESTIBULANDO....18
Outras disposições sobre jornada....18
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA ESPECIAL 12X36....18
CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO INTERMITENTE....19
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LANCHE GRATUITO....20
Férias e Licenças....20
Duração e Concessão de Férias....20
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INÍCIO DO PERÍODO DE FÉRIAS....20
Outras disposições sobre férias e licenças....21
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FALECIMENTO, CASAMENTO, LICENÇA PATERNIDADE E DOAÇÃO DE SANGUE....21
Saúde e Segurança do Trabalhador....21
Equipamentos de Proteção Individual....21
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SERVIÇOS PERIGOSOS....21
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO....21
Uniforme....21
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – UNIFORME....21

Aceitação de Atestados Médicos 22
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS DOS SINDICATOS 22
Relações Sindicais 22
Liberação de Empregados para Atividades Sindicais 22
CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL 22
Acesso a Informações da Empresa 22
CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS 22
Contribuições Sindicais 22
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL ASSISTENCIAL 22
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL 23
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÕES DE CONTRIBUIÇÕES 23
Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa 23
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – PENALIDADE 23
Outras disposições sobre representação e organização 23
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - OBRIGATORIEDADE DA DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO A ENTIDADE SINDICAL 24
Disposições Gerais 24
Outras Disposições 24
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REUNIÕES E CURSOS 24
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISO 25
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ 25
ANEXOS 25
ANEXO I - ESTATUTO NORMATIVO DOS EMPREGADOS EM CONDOMÍNIOS E SHOPPING CENTER 25
ANEXO II - GRADE CURRICULAR 28
ANEXO III - ATA REUNIÃO 13-04-2022 32
ANEXO IV - ATA REUNIÃO 20-04-2022 32

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC001006/2022

DATA DE REGISTRO NO MTE: 31/05/2022

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR020019/2022

NÚMERO DO PROCESSO: 10263.101646/2022-90

DATA DO PROTOCOLO: 20/05/2022

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

SIND DOS EMPREGADOS EM EMDE C V L A DE IMOVEIS R C DEBC, CNPJ n. 76.699.610/0001-97, 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 em empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis próprios ou de terceiros e condomínios, das incorporadoras de imóveis, das loteadoras, das colonizadoras, das urbanizadoras, dos condomínios residenciais, comerciais e mistos e shopping center**, com abrangência territorial em **Balneário Camboriú/SC, Barra Velha/SC, Bombinhas/SC, Camboriú/SC, Itajaí/SC, Itapema/SC, Navegantes/SC, Penha/SC, Porto Belo/SC e Tijucas/SC**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO - PISO SALARIAL

Ficam estabelecidos os pisos salariais mensais abaixo relacionados com vigência a partir de 1º/5/2022, conforme categorias a seguir:

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

Zeladores: R$ 1.891,00 (um mil, oitocentos e noventa e um reais)

Porteiros e vigias: R$ 1.646,00 (um mil, seiscentos e quarenta e seis reais)

Limpeza em geral: (faxineiras, auxiliar de limpeza, serventes e outros) **– CBO: 5143-20 – R$ 1.646,00** (um mil, seiscentos e quarenta e seis reais)

Manobristas, jardineiros, recepcionistas, ascensoristas, e outras funções: R$ 1.646,00 (um mil, seiscentos e quarenta e seis reais)

Serviços Gerais: R$ 1.668,00 (um mil, seiscentos e sessenta e oito reais)

Folguistas: R$ 1.778,00 (um mil, setecentos e setenta e oito reais)

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

Office-boys/girls: R$ 1.502,00 (um mil, quinhentos e dois reais)

Limpeza em geral: (faxineiras, auxiliar de limpeza, serventes e outros) **– CBO: 5143-20 R$ 1.555,00** (um mil, quinhentos e cinquenta e cinco reais)

Serviços Gerais: R$ 1.612,00 (um mil, seiscentos e doze reais)

Auxiliares de escritório, caixas, atendentes, recepcionistas e outras funções: R$ 1.647,00 (um mil, seiscentos e quarenta e sete reais)

3.3 Empregados em condomínios e edifícios comerciais

Zeladores: R$ 1.891,00 (um mil, oitocentos e noventa e um reais)

Porteiros e vigias: R$ 1.646,00 (um mil, seiscentos e quarenta e seis reais)

Limpeza em geral: (faxineiras, auxiliar de limpeza, serventes e outros) **– CBO: 5143-20 R$ 1.646,00** (um mil, seiscentos e quarenta e seis reais), mais insalubridade, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

Recepcionistas e outros: R$ 1.646,00 (um mil, seiscentos e quarenta e seis reais)

Office boy: **R$ 1.502,00** (um mil, quinhentos e dois reais)

Setor de manutenção: R$ 1.607,00 (um mil, seiscentos e sete 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 administrativo: R$ 1.646,00 (um mil, seiscentos e quarenta e seis reais)

Setor de segurança: R$ 1.646,00 (um mil, seiscentos e quarenta e seis 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$ 1.646,00 (um mil, seiscentos e quarenta e seis 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.

Serviços Gerais e outras funções: R$ 1.668,00 (um mil, seiscentos e sessenta e oito reais)

Folguistas: R$ 1.778,00 (um mil, setecentos e setenta e oito reais)

3.4 Empregados de *Shopping Centers*

Líder de limpeza: R$ 2.562,00 (dois mil e quinhentos e sessenta e dois reais)

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

Jardineiros: R$ 1.724,00 (um mil, setecentos e vinte e quatro reais)

Recepcionistas, Orientador de piso e outros: R$ 1.593,00 (um mil, quinhentos e noventa e três reais)

Setor administrativo: R$ 1.593,00 (um mil, quinhentos e noventa e três reais)

Office boy: **R$ 1.488,00** (um mil, quatrocentos e oitenta e oito reais)

Setor de manutenção: R$ 1.593,00 (um mil, quinhentos e noventa e três 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 segurança: R$ 2.052,00 (dois mil, cinquenta e dois 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$ 1.724,00 (um mil, setecentos e vinte e quatro 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.

Serviços Gerais: R$ 1.653,00 (um mil, seiscentos e cinquenta e três reais)

Folguistas: R$ 1.762,00 (um mil, setecentos e sessenta e dois reais)

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 de 22 horas semanais fica fixado o piso R$ 1.212,00 (um mil, duzentos e doze reias).

Parágrafo Terceiro: Para jornadas de trabalho do parágrafo primeiro, o piso salarial da função será proporcional às horas trabalhadas. 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 Quarto: 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 Quinto: 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 Sexto: Empregadores e empregados poderão ajustar pagamento de benefícios, prêmios mensais e/ou anuais, por produtividade, zelo pelo patrimônio, horário de trabalho, etc., em função das características de cada empresa ou condomínio.

Parágrafo Sétimo: Os empregados de shopping Center, abrangidos por esta convenção, a título de indenização, terão direito ao ticket refeição no valor mínimo de R$ 19,50 (dezenove reais e cinquenta centavos) por dia trabalhado, descontadas as faltas justificadas ou não, excluindo-se dessa obrigação financeira aqueles que fornecem alimentação pelo PAT.

Parágrafo Oitavo: Empréstimo consignado poderá ser concedido na forma da Lei n. 10.820/2003.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os integrantes das categorias profissionais **3.1 Empregados em Condomínios e Edifícios residenciais, mistos, horizontais e verticais, 3.2 Empregados das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de imóveis e 3.3. Empregados em Condomínios e Edifícios Comerciais,** representadas pelo SECOVELAR, não abrangidas pelos pisos salariais previstos na cláusula 3ª, terão uma correção salarial de 11% (onze por cento) sobre os salários vigentes em 1º/5/2021.

Os integrantes da categoria profissional **3.4 Empregados de Shopping Centers**, representada pelo SECOVELAR, não abrangidas pelos pisos salariais previstos na cláusula 3ª, terão uma correção salarial de 10% (dez por cento) sobre os salários vigentes em 1º/5/2021.

Parágrafo Primeiro: Aos empregados admitidos após o mês de maio de 2021, será concedido aumento proporcional de 1/12 avos dos índices do caput, por cada mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias.

Parágrafo Segundo: Eventuais reajustes concedidos pelos empregadores serão compensados, na hipótese de concessão de reajuste, bem como os aumentos espontâneos concedidos no período de 1º/5/2021 a 30/4/2022, *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 deverá liberar o empregado no dia do pagamento, em horário bancário, pelo período máximo de 3 (três) horas, para sacar os valores devidos. Sendo o pagamento efetuado em espécie ou cheque, o empregado deverá assinar o recibo correspondente.

CLÁUSULA SEXTA - DISCRIMINATIVOS DE PAGAMENTOS

O empregador fornecerá obrigatoriamente, aos seus empregados, comprovante dos pagamentos dos salários, contendo, além da identificação da empresa ou condomínio, discriminação de todas as verbas pagas e descontos efetuados, bem como valores recolhidos à conta vinculada do FGTS, independente da modalidade do pagamento.

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

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 de Tempo de Serviço

CLÁUSULA OITAVA – QUINQUÊNIO

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

Parágrafo Único: No pagamento do décimo terceiro salário, o trabalhador que tenha adquirido o direito ao quinquênio em qualquer mês do ano, receberá o adicional dos 5% sobre seu salário base, integral.

Outros Adicionais

CLÁUSULA NONA - QUEBRA DE CAIXA

Os empregadores remunerarão os empregados que exercerem a função de caixa ou semelhante, que manuseiem dinheiro em espécie, (em período igual ou superior a 20% da sua jornada de trabalho), 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 - CLÁUSULA PRÊMIO

A partir do vigésimo quarto mês da contratação, (dois anos na empresa), no mês do aniversário do trabalhador, o mesmo terá direito a receber uma bonificação de 8% (oito 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 90 dias, 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 no **caso de rescisão contratual**: sobre aviso prévio indenizado, para cálculo de férias vencidas e proporcionais. Havendo desocupação do imóvel no decorrer do ano, os reflexos serão pagos proporcionalmente aos meses da ocupação do imóvel.

Parágrafo Terceiro: A desocupação da dependência do empregador em que reside o empregado, no caso de rescisão contratual, deverá se dar até o décimo dia útil, (não 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 aos herdeiros sem vínculo empregatício o prazo de 10 dias úteis do falecimento para o recebimento das verbas rescisórias, ou da consignação da rescisão judicialmente, e para a desocupação do imóvel cedido. **Na hipótese de existir algum impedimento para o pagamento das verbas rescisórias, estipula-se o prazo máximo de 30 dias do falecimento para a desocupação pelos herdeiros**. Ao término desses prazos, 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 residem, 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 150 (cento e cinquenta) dias, corridos ou não**,** no período dos últimos 12 meses, o empregador poderá requerer a residência para o seu substituto até o seu retorno. Na hipótese de já houver conhecimento prévio do prazo acima mencionado, decorrido 60 (sessenta) dias, a contar do primeiro dia de seu afastamento, o empregador poderá requerer a residência. 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 150 (cento e cinquenta) dias, corridos ou não, 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 que possuir medidores individuais para o consumo de energia, gás e água, o mesmo pagará o consumo excedente à 150 KW/mês, para a energia, 6,00m3, para o gás e 10,00 m3, para água, mediante desconto em folha, a critério do empregador.

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

Parágrafo Décimo Primeiro: DESOCUPAÇÃO DA HABITAÇÃO POR INICIATIVA DO FUNCIONÁRIO: caso seja de interesse do funcionário desocupar as dependências do condomínio com a anuência do mesmo, funcionário e empregador deverão comparecer a entidade sindical para a homologação da alteração contratual, com a consequente exclusão do salário habitação.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

O empregador fornecerá o vale transporte aos seus empregados na forma da Lei nº 7.418 de 1985.

Parágrafo Primeiro: Os funcionários da categoria participarão somente com o percentual de 3% (três por cento) sobre seu salário.

Parágrafo Segundo: Tendo em vista a prevalência do negociado sobre o legislado, princípio instituído pela Lei n. 13.467/2017; as características do transporte público da região que não permite a ampla integração das empresas concessionária do transporte público; e o posicionamento do TST (RR n. 0071540-54.2006.5.02.0055), os empregadores poderão efetuar o pagamento do vale transporte em espécie, o qual não terá natureza salarial, tampouco incidência na contribuição previdenciária.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

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

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

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

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

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

d) O seguro será contratado para os funcionários em plena atividade laboral em apólice distinta do da edificação;

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

f) Quando o empregador, por motivos legais, estiver impossibilitado de contratar o referido seguro, deverá comunicar o empregado formalmente da situação. Ciente o empregado, o mesmo terá o prazo de 15 dias para contratar o seguro na forma e valores estipulados no caput, em seu nome, e apresentar a apólice ao empregador que deverá ressarcir o valor do prêmio;

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

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

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As rescisões de contrato de trabalho, quando não realizadas pelo Homologonet (conforme o disposto nas Portarias 1.620 e 1.621, de 14/07/2010, capítulo I, seção I, artigo 2º) **excluídas aquelas decorrentes de contrato com prazo de vigência inferior a 9 meses de trabalho para**

empregados em shopping center e condomínios comerciais (categorias previstas na cláusula terceira, 3.3 e 3.4) e 7 meses para os empregados das demais categorias previstas na cláusula terceira (3.1 e 3.2), serão homologadas perante a entidade profissional, nos prazos previstos, sob pena de aplicação de multa individual de 50% (cinquenta por cento) do piso da respectiva função, cujo valor será revertido à parte prejudicada (empregado). A homologação sendo feita posteriormente a data prevista, por responsabilidade do empregador, caberá a multa estipulada no "caput".

Parágrafo Primeiro: Nos municípios da base territorial do sindicato profissional, em que o mesmo não tiver sede ou subsede, delegacia ou subdelegacia, as homologações deverão ser agendadas no Secovelar, que no caso do funcionário ser associado encaminhará um agente homologador até o local no horário marcado, caso contrário encaminhará para a subsede mais próxima.

Parágrafo Segundo: quando não utilizado o Homologonet, 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;

Requerimento do seguro desemprego – via Empregador Web -, 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 SECOVELAR ou os comprovantes dos recolhimentos das contribuições sindicais, patronal e profissional obrigatórias por lei, relativas aos últimos 5 (cinco) anos.

Parágrafo Terceiro: As rescisões por término de contrato de experiência, realizadas nas empresas, deverão ser disponibilizadas ao Secovelar no prazo de 30 dias da data em que foi quitada.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 da 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 termino 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 SEXTA - COMPENSAÇÃO DE DÉBITO

Fica permitido ao empregador compensar na rescisão do contrato de trabalho o debito que o empregado possuir junto ao empregador, em até duas remunerações.

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 - ANEXO I

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

Normas Disciplinares

CLÁUSULA DÉCIMA 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 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 à 30 (trinta) dias. Já o acidente de trabalho não tem carência e a estabilidade é de 1 (um) ano ao empregado que retornar do auxílio, conforme Lei n. 8.213/91, art. 118 e Súmula 378 do TST.

Parágrafo Único: O atestado médico deverá ser entregue ao empregador em até 24 horas, do fato gerador, cujo documento poderá ser encaminhado por meio digital, 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 de pessoal

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 - 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 QUARTA - HORAS EXTRAS

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: Os acréscimos também serão devidos no excedente das horas calculadas no período noturno, já observada a redução de jornada do art. 73 da CLT.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

Para o controle do horário de 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. Para os contratos em vigor, as alterações do contrato de trabalho deverão ser homologadas no sindicato laboral.

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 SEXTA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR POR DOENÇA/CONSULTA MÉDICA/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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 (dezesseis) 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 (dezesseis) 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 VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR ESTUDANTE OU VESTIBULANDO

Será abonada a falta do empregado estudante ou vestibulando, nos horários de exames regulares ou vestibulares, quando coincidentes com o horário de trabalho, desde que realizados em estabelecimentos oficiais de ensino ou legalmente autorizados, condicionada ao aviso prévio de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior da participação.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA ESPECIAL 12X36

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) <u>12 x 36 Diurnos</u>

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) <u>12 x 36 Noturnos</u>

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) Adicional noturno sobre a redução da hora noturna (§ 3º art. 73 da CLT) com acréscimo de 20%;

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);

b.6) excepcionalmente no horário noturno será devido a titulo de hora extra com acréscimo de 60% a carga horária excedente a 12 horas de trabalho, considerada a redução noturna do § 3º do art. 73 da CLT.

Parágrafo Terceiro: Com essa jornada de trabalho, fica terminantemente proibido o empregado prestar horas extras acima da décima segunda hora diária. Salvo a exceção do item b.6.

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 - TRABALHO INTERMITENTE

Nos termos dos artigos 443, 452-A e 611-A da CLT, as categorias representadas poderão celebrar contratados 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 (whattsapp, e-mail, etc).

Parágrafo Segundo: Do contrato de trabalho firmado farão constar as vantagens e benefícios acordados, como auxilio 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 carência 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 PRIMEIRA - LANCHE GRATUITO

O empregador fornecerá gratuitamente lanche ao empregado, quando do trabalho extraordinário, acima de 2h:00min (duas horas), em local com condições de higiene.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INÍCIO DO PERÍODO DE FÉRIAS

O inicio das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com feriados ou 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.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FALECIMENTO, CASAMENTO, LICENÇA PATERNIDADE E DOAÇÃO DE SANGUE

Fica estabelecido que as licenças por adoção, casamento ou união estável lavrada em escritura pública e registrada perante o Cartório competente e por falecimento de familiar serão concedidas nos termos do Art. 473, incisos II a V, da CLT, iniciando-se no dia do fato gerador. A de paternidade será por 5 dias e no tocante ao inciso I (falecimento), do referido artigo, o prazo será de 3 (três) dias, incluindo-se os ascendentes de primeiro grau do cônjuge. Qualquer alteração da legislação mais benéfica ao empregado seguirá a lei.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SERVIÇOS PERIGOSOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA – 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS DOS SINDICATOS

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

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL

O dirigente sindical será liberado pelo empregador para comparecer a assembleias da categoria, congressos ou reuniões sindicais, pelo período máximo de 10 (dez) dias durante o ano, sem prejuízo de sua remuneração, ficando obrigado ao aviso prévio de 72 (setenta e duas) horas do afastamento e comprovação posterior do cumprimento do compromisso.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS

As entidades sindicais poderão exigir dos empregadores, a qualquer tempo, relação de empregados, 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 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL ASSISTENCIAL

Conforme deliberação pela Assembleia Geral Extraordinária do SECOVELAR, em 14/03/2022 ratificada pela assembleia on-line, aceita pela maioria, em razão da pandemia do COVID-19, os sócios do Secovelar terão descontado de suas remunerações, a partir de maio de 2022 o valor mensal de R$ 15,50 (quinze reais e cinquenta centavos) para os trabalhadores em período integral e R$ 8,00 (oito reais) para os trabalhadores em regime parcial, a título de contribuição negocial assistencial, valores estes que os empregadores repassarão ao Secovelar através de boleto bancário emitido pelo mesmo, com vencimento 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 10%, além de juros de 1% ao mês.

Parágrafo Segundo: O Secovelar declara para os devidos fins, na forma do art. 2º, da Ordem de Serviço n. 1/2010 do MTE, que se responsabiliza por qualquer controvérsia e litígio decorrente dos descontos previstos nesta cláusula, uma vez que o empregador figura como mero repassador.

Parágrafo Terceiro: FORMA DE REPASSE: As empresas que tiverem até 5 (cinco) empregados sócios deverão realizar o repasse trimestralmente ao Secovelar através de boleto bancário emitido pelo mesmo, com vencimento até o décimo dia do mês subsequente. Para as empresas com 6 (seis) funcionários ou mais, deverão realizar o repasse mensalmente nos mesmos moldes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 setembro, novembro e dezembro 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 Primeiro: O recolhimento será através de guias próprias, conforme a decisão da Assembleia Geral Extraordinária de 24/2/2022, e por força do disposto no art. 513, "e", da CLT, em consonância com o posicionamento adotado pelo STF, no julgamento do Recurso Extraordinário n. 189.960-3.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÕES DE CONTRIBUIÇÕES

Os empregadores que forem autorizados por seus empregados a efetuar qualquer desconto na folha de pagamento, em favor do Sindicato Profissional, (conforme determina esta convenção, principalmente a cláusula 46, Contribuição Negocial Assistencial) disponibilizarão ao SECOVELAR, até 30 (trinta) dias após o desconto, relação contendo: nome do empregado, data de admissão e valor da contribuição, sob pena de incidir em multa equivalente a um salário mínimo, que deverá ser revertida à entidade sindical profissional, SECOVELAR.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – 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 sua categoria, cujo valor reverterá à parte prejudicada, desde que assegurado o contraditório e a ampla defesa, em processo administrativo com a participação de ambos sindicatos.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - OBRIGATORIEDADE DA DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO A ENTIDADE SINDICAL

Os empregadores deverão solicitar aos funcionários, inclusive os de contrato intermitente, no momento da admissão a declaração de comparecimento à entidade sindical (SECOVELAR), que tem como objetivo fornecer os esclarecimentos sobre a função a ser exercida, Convenção Coletiva, demais benefícios e na oportunidade demonstrar interesse ou não em sua filiação. Nas cidades onde não há sede ou subsede do secovelar, o atendimento será presencial mediante agendamento, de no máximo 3 dias.

Parágrafo único: No período de recesso do sindicato laboral, estende-se o prazo de até 30 dias do retorno das atividades.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REUNIÕES E CURSOS

Reuniões de trabalho das empresas e cursos de curto prazo de duração, até 50 horas aula, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizadas durante a jornada normal de trabalho, ou, se fora dela, mediante o pagamento do período da sua duração na modalidade de horário extraordinário, quando a exigência for do empregador, o que não gera o benefício do parágrafo quinto desta cláusula.

Parágrafo Primeiro: O empregador que exigir que o empregado participe de curso de interesse coletivo da categoria profissional ou econômica, o empregador arcará com os custos do mesmo, quando realizado pelo sindicato patronal ou profissional, 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 que qualifique sua função em exercício, seja ela de porteiro ou de zelador, adquirindo mais conhecimento funcional e qualificação, receberá a título de gratificação de qualificação 5% (cinco por cento) sobre o salário base por cada curso realizado, podendo chegar ao teto de 15% (quinze por cento) sobre o salário base percebido, devendo os cursos serem realizados com um período de intervalo de 24 meses da conclusão, cursos estes oferecidos pelos sindicatos patronal e profissional ou escolas particulares, conveniadas e devidamente aprovadas por ambos sindicatos, cuja grade curricular, carga horária e os pré-requisitos estão anexos a presente (Anexo II). A gratificação será destacada em rubrica própria na folha a exemplo do quinquênio.

Parágrafo Sexto: Em caso de o funcionário já ter realizado algum curso, que não os proporcionados pelos sindicatos, na área nos últimos 24 meses, deverá o mesmo homologar junto aos sindicatos, respeitada a grade curricular, carga horária e pré-requisitos aprovados pelos sindicatos, recebendo uma certificação de atualização do mesmo, desde que já esteja exercendo sua função no mínimo 12 meses no mesmo empregador, desde que este seja cientificado na hora da admissão.

Parágrafo Sétimo: No momento da admissão é de responsabilidade do funcionário apresentar todos os certificados de cursos já realizados, tanto os realizados pelos sindicatos ou não, requisito este necessário para após a carência já estabelecida ter direito a gratificação. Ficando o empregador obrigado a dar um protocolo de ciência do recebimento dos certificados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISO

As empresas e condomínios fixarão em locais de trabalho, quadro de avisos, com horários e escalas de serviços, ART dos Elevadores, apólices de seguros vigentes, editais e notícias de interesse dos empregadores, empregados e das entidades sindicais, patronal e laboral, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

O funcionário que se aposentar por invalidez juntamente ao INSS, a partir da vigência desta convenção, a empresa deverá pagar todas as verbas que o empregado tiver com a empresa, como férias vencidas e 13º salário, até 60 dias da data da aposentadoria. O pagamento servirá como adiantamento das verbas rescisórias, o que não implica, na forma da lei, no encerramento do contrato de trabalho.

ERICO MANTOANI

Presidente

SIND DOS EMPREGADOS EM EMDE C V L A DE IMOVEIS R C DEBC

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 CONDOMÍNIOS E SHOPPING CENTER

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

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

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

Auxiliar com cuidado e critério a escolha dos empregados que serão admitidos para as diversas funções;

Comunicar a administração do prédio qualquer irregularidade ocorrida no edifício;

Ser dedicado ao edifício como se fosse sua propriedade; inspecionando corredores, pátios áreas e instalações do prédio, verificando as necessidades de limpeza, reparos, condições de funcionamento de elevadores, parte elétrica, hidráulica e outros aparelhos, para sugestão à administração, dos serviços necessários.

Orientar seus auxiliares quanto à aparência pessoal e conduta;

Dar cumprimento as normas estabelecidas no regimento interno, fazendo com que os ocupantes do edifício as obedeçam;

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

Acompanhar e fiscalizar os serviços de reparos e manutenção das partes comuns do prédio; providenciando a troca de lâmpadas e fusíveis, efetuando pequenos reparos e requisitando pessoas habilitadas para reparos de bombas, caixa d'água, caixas de gordura, esgotamento da caixa 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 formulário0s 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 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 em geral, organização e conservação das partes comuns do edifício, que não necessite qualificação técnica especializada nos moldes da cláusula dos serviços perigosos, prevista nesta convenção.

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 especificas 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, acessórios e 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.

ORIENTADOR DE PISO: Funcionários específicos de Shopping Center que informam sobre a localização de lojas, serviços como estacionamento, banheiros, fraldário, relatando à central de controle situações que precisam de atendimento como acidente com clientes, sujeira e água no piso, clientes que não estejam seguindo as normas de conduta do empreendimento, dentre outras atribuições relacionadas ao atendimento dos frequentadores.

ANEXO II - GRADE CURRICULAR

PLANO DE CURSO ZELADORIA

Tema: CONDOMÍNIOS
Título: Zelador Profissional
1. Objetivos
Capacitar profissionais para o desempenho na área de zeladoria, propiciando conhecimento de técnicas e métodos atualizados.
2. Público-alvo
Este curso destina-se a zeladores e outros interessados em atuar na área.
3. Pré-requisitos
Nível 1 – Ensino Fundamental Completo.
Nível 2 – Ensino Médio Completo.
4. Competência
Este curso contribui para o desenvolvimento da seguinte competência:

Preparar os participantes a ampliarem a visão da necessidade do zelador nos condomínios, mobilizando procedimentos e posturas, com as diversas funções que compõem a tarefa do profissional, incluindo:

- Habilidades comportamentais no exercício da função;
- Relacionamento interpessoal;
- Liderança;
- Comunicação e percepção;
- Motivação.

5. Ementas

Nível 01

– Contextualização: O mercado e as exigências
– Conhecendo Condomínio
– O que o Condomínio espera do zelador profissional
– Comunicação e Rapport com clientes (moradores e colaboradores)
– Habilidades do zelador profissional
– Estrutura do Condomínio
– O que o zelador deve evitar fazer
– Procedimentos em situações de Emergências – I
– Primeiros Socorros em caso de acidente – I
– Relação do zelador com o síndico e administradora
– Relação do zelador com outros colaboradores do condomínio
– Valorizando a profissão do zelador profissional

Nível 02

– Ética profissional e social
– Habilidades do zelador profissional II
– Organização do condomínio
– Noções de limpeza ecologicamente correta
– Reciclagem do lixo
– Estrutura do condomínio
– Procedimentos em situações de emergências II
– Primeiros socorros em caso de acidente II
– Portaria e segurança

6. programa

EMENTA NÍVEL 01	**CH**
Conhecendo Condomínio Organograma; Cargos e funções; Convenção do condomínio; regulamento interno.	**03h**
O que o Condomínio espera do zelador profissional – Dez dicas de postura e comportamento do zelador.	**03h**
Comunicação e Rapport com clientes (moradores e colaboradores) – Processos da comunicação; o bom chefe e o mau chefe; dicas sobre como proceder no condomínio entendendo o perfil das pessoas.	**03h**
Habilidades do zelador profissional – Liderança; planejamento como função administrativa; administração de conflitos e brigas.	**14h**
Estrutura do Condomínio Agenda do zelador; Checklist de atividades (diárias, semanais, mensais e outros); roteiro para a inspeção.	**17h**

– O que o zelador deve evitar fazer	**01h**
– Procedimentos em situações de Emergências – I	**06h**
– Primeiros Socorros em caso de acidente – I	**06h**
– Relação do zelador com o síndico e administradora	**02h**
– Relação do zelador com outros colaboradores do condomínio	**02h**
– Valorizando a profissão do zelador profissional	**03h**
– Introdução à informática nível I	**30h**
TOTAL	**90h**

EMENTA NÍVEL 02	**CH**
Ética profissional e social – liderança e ética; a ética como aliada.	**03h**
Habilidades do zelador profissional II -Administração de conflitos; liderança; é preciso saber trabalhar em equipe.	**04h**
Organização do condomínio Método 5S	**03h**
Noções de limpeza ecologicamente correta – Planejando a limpeza; o correto uso de produtos de limpeza; cuidados importantes no manuseio dos produtos.	**06h**
Reciclagem do lixo – Planejando a coleta do lixo reciclável; Fonte de receita (óleo de cozinha).	**06h**
Estrutura do condomínio II Praticando o roteiro para a inspeção preventiva; Noções básicas do projeto arquitetônico e complementares; hidrossanitários; elétrico; preventivo de incêndio; inspeção preventiva para identificar fissuras, trincas e rachaduras.	**10h**
Procedimentos em situações de emergências II Diagnostico das unidades residenciais (cadeirantes, enfermos e idosos); levantamento de moradores de baixa mobilidade, crianças e animais; diagnostico da rota de fuga(sinalização, obstrução, iluminação. Porta corta-fogo.	**12h**
Portaria e segurança Organizando a portaria; relação do zelador com os porteiros; segurança na portaria.	**06h**
Informática Nível II	**20h**
TOTAL:	**70h**

7. Estratégias de Aprendizagem

Serão utilizadas proposições de problemas e discussões em grupo, baseados em exemplos reais trazidos pelos docentes.

8. Certificado

Serão fornecidos certificados aos alunos que tiverem uma frequência mínima de 85%.

9. Carga horária

Nível I: 90h / Nível II: 70h.

PLANO DE CURSO DE FORMAÇÃO DE PORTEIROS E RECEPCIONISTAS DE CONDOMÍNIOS

Tema: CONDOMÍNIOS

Título: Curso de Formação de Porteiros e Recepcionistas de Condomínios

1. Objetivos

Capacitar profissionais para o desempenho na área de portaria de condomínio, propiciando conhecimento de técnicas e métodos atualizados.

2. Público-alvo

Este curso destina-se a porteiros e outros interessados em atuar na área.

3. Pré-requisitos

Nível 1 – Ensino Fundamental Completo
Nível 2 – Ensino Médio Completo

4. Competência

Este curso contribui para o desenvolvimento da seguinte competência:
Preparar os participantes a ampliarem a visão da necessidade do porteiro nos condomínios, mobilizando procedimentos e posturas, com as diversas funções que compõem a tarefa do profissional, incluindo:

- Habilidades comportamentais no exercício da função;
- Relacionamento interpessoal;
- Organização
- Comunicação e percepção;
- Motivação.

5. Ementas

– Conhecendo o Condomínio e sua estrutura
– Relações Humanas
– Funções do Porteiro
– Comportamento e postura profissional no condomínio
– Qualidade no atendimento ao cidadão e nos serviços de portaria
– Documentos para registro e controle
– Noções Básicas de Segurança
– Técnicas de segurança
– Noções Básicas de Combate à incêndios
– Noções de Primeiros Socorros
– Ética operacional de Radio de Comunicação
– Inclusão Digital

6. Programa

EMENTA	**CH**
Conhecendo o Condomínio e sua estrutura: Organograma; Cargos e Funções; Convenção do Condomínio; Regulamento Interno; Conhecendo a estrutura do condomínio.	**06h**
Relações Humanas: Integração do grupo; Entendendo o Perfil das pessoas;	**03h**
Funções do Porteiro: Funções e Atribuições;	**06h**
Comportamento e postura profissional no condomínio: Postura profissional; Deveres e Obrigações; Como se tornar um profissional melhor e mais competente; Características importante para cativar as pessoas no seu ambiente de trabalho; Atendimento ao Idoso; Ética.	**06h**
Qualidade no atendimento ao cidadão e nos serviços de portaria: O que é? Estatísticas do mau atendimento. A importância do bom atendimento. Qualidade no atendimento ao cidadão: principais causas do mau atendimento; Como tratar o cliente insatisfeito; Administrar reclamações; Mandamentos de Excelência no atendimento ao cliente; Princípios da qualidade do bom atendimento: ao cliente interno. Definindo a comunicação. Processos da comunicação; A importância da comunicação. Aspectos básicos da comunicação – o conteúdo; Barreiras à comunicação – a linguagem. Os	**06h**

clientes fazem parte de sua vida. Como melhorar a comunicação. A importância no atendimento telefônico. Os fatores-chave ao atender ao telefone. Recebendo uma chamada	
Documentos para registro e controle: Livro de ocorrências; Livro de protocolo de correspondências; relatórios; formulários; cadastros**.**	**06h**
Noções básicas de segurança: Instruções gerais. Cuidados da portaria. O acesso de pessoas ao prédio. Atenção nas imediações do edifício. A garagem, acesso de veículos. Prevenção de roubos e furtos. Entregadores. Prestadores de serviços contratados e eventuais. Vigilância eletrônica: equipamentos de seguranças. Segurança Pública: o trabalho da Polícia Militar, Polícia Civil, Guarda Municipal e Agente Municipal de Trânsito.	**09h**
Técnicas de segurança: Isolamento de local de crime e procedimento iniciais. Conduta em situações de emergências: situação de perigo, prática de crime e contravenção, acionamento da Central Regional de Emergências. Polícia Comunitária.	**06h**
Noções Básicas de Combate a Incêndios: Ações preventivas de combate a incêndios; Análises de riscos; sistema de prevenção; comportamento em situações de emergência; acionamento de equipes de emergência.	**09h**
Noções de Primeiros Socorros: Funcionamento do SAMU e Noções de Primeiros Socorros:	**06h**
Ética operacional de Radio de Comunicação: Orientações sobre o uso adequado do rádio, seu funcionamento, cuidados de manutenção, linguagem do “Q”.	**09h**
Inclusão digital: Funcionamento do computador; principais peças; Windows, Word; internet, sistema de câmeras.	**18h**
TOTAL	**90h**

7. Estratégias de Aprendizagem

Serão utilizadas proposições de problemas e discussões em grupo, baseados em exemplos reais trazidos pelos docentes.

8. Certificado

Serão fornecidos certificados aos alunos que tiverem uma frequência mínima de 85%.

9. Carga horária:

90h.

ANEXO III - ATA REUNIÃO 13-04-2022

Anexo (PDF)

ANEXO IV - ATA REUNIÃO 20-04-2022

Anexo (PDF)

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