

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP003135/2018  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/03/2018  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR082846/2017  
NÚMERO DO PROCESSO: 47999.001297/2018-36  
DATA DO PROTOCOLO: 23/03/2018

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

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

**Processo n°: e Registro n°:**

SINDICATO DOS CONDOMINIOS PREDIAIS DO LITORAL PAULISTA, CNPJ n. 57.738.163/0001-93, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RUBENS JOSE REIS MOSCATELLI;

E

SINDICATO DOS EMP EM EDIFICIO DO VALE PAR E LIT NORTE, CNPJ n. 61.878.609/0001-52, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SIDNEI MACHADO;

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 julho de 2017 a 30 de junho de 2019 e a data-base da categoria em 01º de julho.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **em Edifícios ou Condomínios Residenciais, Comerciais e Mistos** definidas na cláusula de **PISOS SALARIAIS E FUNÇÕES DOS EMPREGADOS EM CONDOMÍNIO** e respectivos parágrafos, compreendendo todas as modalidades de contratações que utilizarem aquelas mesmas ou assemelhadas denominações, sejam elas verificadas de formas direta ou indireta para prestação de serviços não eventuais nos edifícios em questão, desse modo abrangendo o pessoal de interpostas entidades, quer sejam empresas empreiteiras de prestação de serviços ou fornecedoras de mão de obra, tudo no concernente à categoria econômica dos Condomínios prediais referente aos municípios abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com abrangência territorial em Caraguatatuba/SP, São Sebastião/SP e Ubatuba/SP, com abrangência territorial em Caraguatatuba/SP, São Sebastião/SP e Ubatuba/SP.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários serão reajustados a partir de 1º de julho de 2017, pelo percentual de 5% (cinco por cento), aplicados sobre os salários vigentes em 1º de julho de 2016, para os empregados que recebiam naquela oportunidade, acima do piso salarial, respeitada a proporcionalidade.

**Parágrafo único:** Poderão os empregadores compensar as antecipações salariais concedidas após 1º de julho de 2017.

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

#### **CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

Fica assegurado aos empregados o direito de obter no 15º (décimo quinto) dia subsequente à data de pagamento da remuneração do mês anterior, o adiantamento salarial equivalente a 40% (quarenta por cento) de seu salário base do mês em curso.

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

O empregador fica obrigado a pagar aos empregados a remuneração mensal até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

**Parágrafo único** – A inobservância do prazo previsto no “caput” acarretará multa a favor do empregado correspondente a 1/30 (um trinta avos) do salário por dia de atraso, até o efetivo pagamento, salvo por motivo de força maior.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

O prazo para pagamento das verbas rescisórias contratuais deverá ser o estipulado no artigo 477, parágrafo 6º, alínea "a" e "b" da Consolidação das Leis do Trabalho, sob pena da multa prevista no artigo referido, e quando o prazo vencer no sábado, domingo, feriado ou sendo dia útil não houver expediente na repartição, deverá ser antecipado o pagamento para até o primeiro dia útil anterior a um dos dias aqui citados.

**Parágrafo 1º:** Na hipótese do empregado previamente notificado por escrito e assinado esta notificação, constando data, hora e local para recebimento das verbas rescisórias e homologação da rescisão do contrato de trabalho e não comparecer, o empregador apresentará tal documento à entidade sindical, e esta fornecerá declaração do não comparecimento do empregado, isto sem qualquer ônus ou custo relativo ao fornecimento desta declaração para qualquer das partes.

**Parágrafo 2º.** Na hipótese do parágrafo antecedente o empregador estará liberado da multa prevista no caput desta cláusula bastando a apresentação de declaração da entidade sindical ou do órgão respectivo do Ministério do Trabalho e Emprego que indique o fato designado naquela circunstância.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PISOS SALARIAIS E FUNÇÕES DOS EMPREGADOS EM CONDOMÍNIOS.**

Nas funções dos empregados em condomínios de que trata a presente convenção coletiva de trabalho adiante denominadas, sendo vedado aos empregadores por ocasião da contratação ou no curso do contrato de trabalho estipular funções diversas descritas nesta cláusula com finalidade de não incidência do adicional de acumulo de função previsto nesta convenção coletiva de trabalho:

#### **1) Gerente Condominial: R\$ 2.991,00 (dois mil novecentos e noventa e um reais).**

É o empregado que tem como atribuição exclusiva a de supervisionar, gerenciar e comandar os demais empregados a ele subordinado nas tarefas diárias junto ao condomínio, bem como, auxiliar o síndico no planejamento para as tarefas de manutenção e conservação das áreas comuns, especialmente na aquisição de materiais de consumo sendo que sua jornada de trabalho não poderá ultrapassar 220 horas mensais permitindo-se jornada diária variável, conforme a necessidade do cumprimento das tarefas previamente estipuladas pelo condomínio.

a) Fica expressamente proibido ao gerente condominial exercer qualquer função de seus subordinados, ficando exclusivamente no cargo de comando, não fazendo jus ao pagamento do adicional por acúmulo de função.

b) Atribuir e supervisionar o serviço dos demais empregados a ele subordinado, especialmente quanto ao exato cumprimento das tarefas a eles designadas, aplicando quando for o caso as penalidades previstas na legislação trabalhistas vigentes.

c) Orientar e fiscalizar os demais empregados no uso adequado de materiais de limpeza e a obrigatoriedade de utilização de equipamentos individuais e coletivos, quando sejam necessários para os desempenhos das atividades.

d) Estabelecer escalas de trabalho, bem como, de descanso semanal remunerado, inclusive do domingo, visando à efetiva fruição destes direitos pelos demais trabalhadores a ele subordinado.

e) Controlar o tempo de serviço dos demais empregados a ele subordinado bem como conceder férias anuais no prazo previsto em lei.

f) Orientar e fazer cumprir pelos demais empregados a ele subordinado sobre exato cumprimento da convenção condominial e regulamento interno e deliberação em assembleias gerais a ele comunicadas por escrito pelo síndico.

g) Controlar o efetivo cumprimento das normas regulamentadoras do ministério do trabalho e emprego, especialmente a NR7 PCMSO e NR9 PPRA.

h) Autorizar expressamente aos empregados a ele subordinados a realização de trabalho extraordinário quando necessário, bem como, acumulação de funções nos termos da cláusula do adicional por acumulo de função.

i) Controlar e determinar a realização de vistorias, inspeções e obtenção de licenças quanto à limpeza e desinfecções de caixas de água, caixas de gordura, auto de vistoria de corpo de bombeiros, pára- raios e demais manutenções obrigatórias pelas legislações federais, estaduais e municipais.

j) Outras atribuições a serem estipulas em contrato de trabalho, conforme as características e costumes de cada condomínio, que não coincidam com as demais funções previstas nesta convenção.

**Parágrafo 1º** - O gerente condominial contratado na forma desta cláusula, não fará jus ao pagamento de horas extras (art. 62, II CLT), sendo-lhe garantidos os demais direitos consignados nesta convenção coletiva de trabalho e nas leis trabalhistas vigentes.

**Parágrafo 2º** - Fica assegurado a partir da contratação do gerente condominial o percentual mínimo de 40% sobre o maior salário pago pelo condomínio, não podendo ser inferior ao piso garantido nesta cláusula.

**Parágrafo 3º** - Ao gerente condominial é vedado o uso da moradia concedida pelo condomínio, bem como, o pagamento do salário habitação.

**Parágrafo 4º** - Devido a permissão de horário variável e a não permissão de se fazer horas extraordinárias, deverão os condomínios observar sempre os artigos 66 e 67 da CLT que tratam dos intervalos entre jornadas, os quais deverão ser concedidos sempre.

**2) Zelador: R\$ 1.384,84 (mil trezentos e oitenta e quatro reais e oitenta e quatro centavos)**, a ele competindo as seguintes funções:

- a) Inspecionar e zelar pela conservação das áreas e coisas de uso comum;
- b) Receber e transmitir as ordens emanadas do síndico para fazer cumprir a convenção condominial e o respectivo regulamento interno zelando pelo sossego e observância da disciplina no edifício;
- c) Inspecionar o funcionamento das instalações elétricas e hidráulicas, assim como os equipamentos de uso comum;
- d) Executar funções de manutenção básica no que lhe for cabível para conservação das áreas e coisas de uso comum, tais como: substituição de lâmpadas, sanear vazamentos hidráulicos de pequeno porte, que não exijam conhecimentos técnicos especializados, salvo jardinagem, limpeza de piscina, etc;
- e) Não lhe é pertinente a manutenção ou a execução de serviços que exijam conhecimentos técnicos e ponham em risco sua segurança pessoal, bem como aquelas em equipamentos eletro-eletrônicos e hidráulicos passíveis de manutenção por empresa especializada;
- f) Outras atribuições definidas no contrato de trabalho, de acordo com as características e peculiaridades de cada edifício desde que não coincidam com as demais funções previstas nesta convenção.

**3) Porteiro diurno e noturno: R\$ 1.305,35 (mil trezentos e cinco reais cinquenta e trinta e cinco centavos)**, a ele competindo às seguintes funções:

- a) Fiscalizar a entrada e saída de pessoas e veículos, controlando a abertura e fechamento de portões de garagem, sociais ou de serviços, manual ou eletronicamente;
- b) Estar atento para o funcionamento adequado das coisas de uso comum, observando eventuais emergências, quando acionará o zelador, o síndico ou a administração condominial;
- c) Encarregar-se do controle das correspondências, recebendo-as e encaminhando-as aos destinatários para evitar extravios;

d) Zelar para o sossego e bem estar dos moradores, durante sua jornada de trabalho, anotando eventuais ocorrências e transmitindo-as ao zelador e na sua inexistência ao síndico ou seu sucessor no posto;

e) Outras atribuições definidas no contrato de trabalho, de acordo com as características e peculiaridades de cada edifício desde que não coincidam com as demais funções previstas nesta convenção.

**4) Cabineiro ou Ascensorista: R\$ 1.305,35 (mil trezentos e cinco reais cinqüenta e trinta e cinco centavos), a ele competindo às seguintes funções:**

a) Operar elevadores com pessoas, cargas ou automóveis, acionando os dispositivos eletrônicos ou manuais, interna ou externamente;

b) Controlar o número de pessoas, o acesso ao elevador, suas paradas e chamadas, assim como atender com cortesia, informando aos ocupantes os andares de parada, assim como a indicação de andares e a localização de profissionais ou empresas nos andares do edifício;

c) Cuidar da limpeza, desinfecção, ordem e bom aspecto geral da cabine interna do elevador;

d) Comunicar ao zelador, e na sua inexistência ao síndico, eventuais falhas, ruídos e problemas gerais de funcionamento dos elevadores e portas;

e) Outras atribuições definidas no contrato de trabalho, de acordo com as características e peculiaridades de cada edifício desde que não coincidam com as demais funções previstas nesta convenção.

**5) Manobrista ou Garagista: R\$ 1.305,35 (mil trezentos e cinco reais cinqüenta e trinta e cinco centavos), que é o empregado devidamente habilitado perante as leis de trânsito para movimentar os veículos dos condôminos, nas áreas comuns, entradas e saídas de garagens, de conformidade com as regras de funcionamento do edifício, a ele competindo às seguintes funções:**

a) Manter os veículos regularmente estacionados e trancados, recolhendo as chaves do contato, colocando-as em local seguro, previamente determinado;

b) Controlar a entrada e saída de veículos, através de cartões eletrônicos ou manuais de garagem;

c) Outras atribuições definidas no contrato de trabalho, de acordo com as características e peculiaridades de cada edifício desde que não coincidam com as demais funções previstas nesta convenção.

**6) Faxineiro: R\$ 1.305,35 (mil trezentos e cinco reais cinqüenta e trinta e cinco centavos), a ele competindo às seguintes funções:**

a) Executar os serviços de limpeza rotineira, em geral, para manter em condições de higiene e bom aspecto as áreas e coisas de uso comum do edifício;

b) Outras atribuições definidas no contrato de trabalho, de acordo com as características e peculiaridades de cada edifício desde que não coincidam com as demais funções previstas nesta convenção.

**7) Auxiliar de Serviços Gerais: R\$ 1.305,35 (mil trezentos e cinco reais cinqüenta e trinta e cinco centavos), só podendo ser admitido quando existirem outros trabalhadores contratados definitivamente pelo condomínio com as funções constantes nesta cláusula, a ele competindo às seguintes funções:**

a) Executar funções de manutenção, conservação e limpeza nas áreas e coisas comuns do edifício de forma permanente;

b) Ajudar os demais empregados e substituí-los por ordem de seus superiores nos casos de ausências, faltas, folgas, feriados, férias, refeições e outros impedimentos, desde que não ultrapassados trinta dias ininterruptos;

**8) Auxiliar de Escritório: R\$ 1.305,35 (mil trezentos e cinco reais cinqüenta e trinta e cinco centavos)**, a ele competindo executar funções burocráticas, nos casos de condomínio com sistema administrativo na forma de autogestão.

**9) Auxiliar de Praia: R\$ 1.140,54 (um mil cento e quarenta reais cinqüenta e quatro centavos)**, a ele competindo às seguintes funções:

a) Organizar, limpar e manter em perfeitas condições para uso (solicitando manutenção ou troca) de todos os acessórios (cadeiras, guarda sol, esteiras, entre outros) oferecidos pelo condomínio aos condôminos para utilizarem na praia (excluem-se os acessórios particulares) ou piscina;

b) Quando solicitado pelo condômino, o auxiliar de praia levará, e, ou montará tais acessórios na areia da praia que faz frente ao condomínio, como dito, necessariamente o condomínio deverá ter acesso direto a areia do mar;

c) Poderá o empregador deslocar empregado contratado em outra função para o desempenho exclusivo desta durante os períodos de temporada (julho / dez, jan, fev) não acumulando funções, não fazendo assim, jus ao acúmulo de função;

d) Caso o condomínio não fique junto a areia do mar, beira mar, ele estará proibido de contratar empregados para esta função;

e) Em hipótese alguma os auxiliares de praia poderão intervir junto a embarcações, Jet Sky, animais, publico em geral, que estejam nas proximidades do condomínio (área externa – seja na areia ou dentro do mar), por se tratar de área publica (da marinha) e que tal intervenção somente pode ser feita por entes públicos (prefeitura, policia militar, corpo de bombeiros, etc), cabendo ao condomínio que se sinta prejudicado tomar as providencias que julgar necessárias sem a participação do trabalhador;

f) O descumprimento de qualquer dos itens previstos para esta função, terá direito o empregado em receber uma multa de 1/30 avos de seu salário por dia de serviço prestado para cada atividade irregular, sendo ainda devida a multa prevista na cláusula sexagésima.

**10) Folguista:** É o empregado que cumpre exclusivamente substituições de folgas das férias dos demais trabalhadores, mediante ordens superiores, sem a percepção do adicional por acúmulo de função

a) Sua jornada de trabalho não será superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais;

b) caso o folguista venha a cobrir férias de funcionário que receba o adicional por acúmulo de função este fará jus ao respectivo adicional, enquanto perdurar o período de cobertura das férias.

## **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Há substituição quando o empregado for designado pelo empregador para exercer funções de empregado ausente ou afastado por mais de 30 dias, de forma não eventual, desde que não seja em caráter cumulativo, com comunicação por escrito sobre a característica da interinidade e o período da substituição.

**Parágrafo 1º** - O empregador fica obrigado, enquanto durar a substituição, a pagar ao empregado substituído o mesmo salário pago ao substituído.

**Parágrafo 2º** - Não se aplicam às disposições desta cláusula nos casos de vaga da função e promoção do empregado, assim como na hipótese de o substituído ocupar função que lhe proporcione o pagamento de piso normativo maior do que o do substituído, em caráter definitivo.

## **CLÁUSULA NONA - RECIBO DE PAGAMENTO**

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, aos empregados os comprovantes de pagamento com a identificação do empregador, discriminação detalhada das importâncias pagas e descontos efetuados, bem como os valores relativos aos recolhimentos para o Fundo de Garantia.

**Parágrafo 1º:** Os empregadores que se utilizarem, para pagamento dos salários, do sistema “cheque-salário”, deverão proporcionar aos empregados, dentro da jornada de trabalho, tempo hábil, para recebimento do equivalente em moeda corrente, desde que tal horário coincida com o horário bancário e não prejudique os horários para refeição, adotando-se o mesmo critério para recebimento do PIS.

**Parágrafo 2º:** Quando o empregador utilizar transferência bancária (via internet) não será observado o critério determinado no parágrafo anterior, sendo obrigação do empregador comprovar o pagamento, exceto para recebimento do PIS, não sendo aplicável aos funcionários que tem jornada de meio período

**Parágrafo 3º:** O pagamento eletrônico tratado no parágrafo anterior desta cláusula deverá ter a anuência do empregado, só valendo como quitação a partir da efetivação do crédito, sendo que a conta deverá ser sem tarifa (conta salário).

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

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO DA PARCELA DO 13º SALÁRIO.**

Os empregadores pagarão antecipadamente 50% (cinquenta por cento) do 13º salário quando do início do gozo das férias do empregado, desde que solicitado pelo mesmo e por escrito, no mês de janeiro.

## Gratificação de Função

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL POR ACUMULO DE FUNÇÃO.

Quando devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que venha a exercer funções diversas das contratuais, em caráter cumulativo, habitualmente, terá direito ao pagamento de adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário vigente, independentemente do número de funções acumuladas, não sendo devido em nenhuma hipótese ao trabalhador contratado para a função de gerente condominial

**Parágrafo único** – A revogação da referida autorização cessa como consequência à obrigatoriedade do pagamento a que se refere o “caput” desta cláusula.

## Adicional de Hora-Extra

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS.

As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, independentemente de sua quantidade, não sendo devido em nenhuma hipótese ao empregado contratado para a função de gerente condominial.

**Parágrafo 1º** – Para fins de cálculo do pagamento do adicional de que trata o “caput” desta cláusula deverão ser consideradas, quando incidentes, apenas as seguintes verbas:

- a) Salário Nominal;
- b) Adicional por Tempo de Serviço (Biênio);
- c) Adicional por Acúmulo de Função;
- d) Adicional Noturno;
- e) Salário Habitação.

**Parágrafo 2º** - Quando o empregador suprimir as horas extras, de modo total ou parcial, estas deverão ser indenizadas na forma do enunciado de Súmula 291 do Tribunal Superior do Trabalho, cuja indenização será efetivada até o dia do pagamento do salário do mês seguinte.

**Parágrafo 3º** - Quando ocorrer supressão de horas extras o empregador comunicará por escrito tal fato ao empregado, informando sua nova jornada de trabalho.

**Parágrafo 4º** - O empregador deverá a teor do Enunciado 172 do Tribunal Superior do Trabalho, computar no cálculo do DSR (Descanso Semanal Remunerado), o reflexo das horas extras habitualmente prestadas pelo empregado.

**Parágrafo 5º** - As partes poderão compensar as faltas injustificadas do empregado através de horas extras, desde que tal compensação seja limitada dentro da jornada de 44 horas semanais além de ter anuência dos Sindicatos respectivos.

## **Adicional de Tempo de Serviço**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (BIÊNIO).**

Ao empregado será assegurado o pagamento (mensal) por período completo de dois anos trabalhados para o mesmo empregador, de um adicional por tempo de serviço, correspondente a 5% (cinco por cento) incidente sobre o salário vigente da função respectiva quando completar o período aquisitivo, limitado ao máximo de 03 (três) biênios integrando eles ao salário para todos os fins (sumula 203 TST).

**Parágrafo 1º** - O cálculo para o pagamento do referido adicional terá como base o salário vigente da função ocupada pelo empregado do mês em que completar o período aquisitivo e incidirá no cálculo das horas extras mensais, 13º salário, indenização integral ou parcial, depósitos para o Fundo de Garantia e adicional noturno - (sumula 203 e sumula 264 do TST).

**Parágrafo 2º** - O empregado que estiver recebendo mais do que 03 (três) biênios terá assegurado o seu direito, porém não fará jus a mais nenhum.

## **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO.**

A remuneração do trabalho noturno, compreendido entre as 22h (vinte e duas horas) de um dia até às 5h (cinco horas) do dia seguinte, terá acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora contratual diurna, sendo que a hora de trabalho nesse período é composta de 52 min.30 seg. (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

**Parágrafo 1º** - Para calcular a quantidade de horas trabalhadas no período noturno, considerando a redução legal, é necessário multiplicar a quantidade de horas trabalhadas no dia por 60 e dividir o resultado por 52,50 (que representa 52min 30 seg).

**Parágrafo 2º** - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada, é devido o adicional sobre as horas prorrogadas, conforme teor da Sumula 60 do TST.

**Parágrafo 3º** - Caso as horas noturnas forem realizadas com habitualidade, integrarão o salário para todos os fins, inclusive para eventual indenização de horas extras.

**Parágrafo 4º** - Caso o condomínio não conceda intervalo para descanso e refeição, este deverá ser remunerado a 50% em dias normais e a 100% em folgas ou feriados devendo ser discriminado no holerite como intervalo suprimido.

## **Salário Família**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SALÁRIO FAMILIA.**

Os empregadores pagarão aos seus empregados salários família em conformidade com a legislação vigente.

## Auxílio Habitação

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SALÁRIO HABITAÇÃO / MORADIA

O empregado residente no local de trabalho terá o direito a 33% (trinta e três por cento) sobre o salário base, a título de salário habitação.

**Parágrafo 1º** - Nas folhas e nos respectivos recibos de pagamento deverá constar, com destaque, a parcela fixa do salário habitação / moradia, tanto na coluna de verbas a pagar, como na coluna de verbas a descontar, onde será abatido o valor da previdência.

**Parágrafo 2º** - A soma do salário nominal com o salário habitação servirá de base de cálculo exclusiva para fins de recolhimento previdenciário e depósito do Fundo de Garantia.

**Parágrafo 3º** - Quando houver interesse por parte do empregado em desocupar a moradia, porém com a continuidade do contrato de trabalho, poderá o empregador concordar desde que, com a anuência dos Sindicatos representantes das categorias.

**Parágrafo 4º** - Quando dispensada a moradia deverá o empregador conceder o Vale Transporte, quando requerido pelo empregado, nos termos da lei.

**Parágrafo 5º** - Nos casos suspensão no contrato de trabalho, seja por auxílio doença ou auxílio acidente devidamente comprovados por carta de concessão do INSS, fica assegurada ao empregado, a moradia concedida pelo empregador, por 12 meses no auxílio doença e 24 meses no auxílio acidente de trabalho bem como todas as despesas incidentes sobre o imóvel ocupado sem ônus para ao ocupante.

**Parágrafo 6º** - A regra do parágrafo anterior será aplicada aos contratos vigentes, desde que o empregado não tenha afastamento anterior previdenciário, assim também aos novos contratos.

**Parágrafo 7º** A desocupação de que trata o parágrafo anterior deverá ter a ciência dos Sindicatos respectivos, além de ser devido pelo empregador o custeio de auxílio mudança no importe de 1 piso salarial vigente, após a desocupação do imóvel e entrega das chaves.

**Parágrafo 8º** - Cessado benefício com a alta médica definitiva, sem pedido de reconsideração pendente, o empregado deverá retornar a suas atividades bem como ao imóvel do empregador para tanto este terá o prazo de 30 dias para desocupação do imóvel que era destinado ao empregado. Caso não seja possível a desocupação do imóvel no prazo de 30 dias será devido o pagamento mensal do salário moradia incidente sobre a remuneração, porém, sem o respectivo desconto até o retorno ao imóvel anteriormente concedido.

**Parágrafo 9º:** É completamente proibido ao empregador cobrar qualquer taxa do empregado com relação a moradia, tais como contas de luz, água, condomínio, etc.

**Parágrafo 10º:** Será de exclusiva utilização residencial o uso do espaço destinado à moradia do empregado, bem como sua manutenção e conservação ficando vetado expressamente qualquer tipo de comércio ou atividades similares, tais como: preparar alimentos para terceiros, lavar e passar roupas para terceiros, confecção de vestuário, artesanatos, serviços de embelezamento, estética, entre outros.

**Parágrafo 11º:** Nos novos contratos em que seja concedida a moradia, as partes em

conjunto procederão a uma vistoria do imóvel e atestarão as condições de desocupação/habitabilidade, o que também será feito ao final com a desocupação a qualquer título da moradia, bem como de maneira periódica, bastando mera comunicação formal prévia entre as partes.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CESTA BÁSICA.**

Será concedida mensalmente pelo empregador, cesta básica através de: vale-cesta, ou vale-alimentação, ou “ticket”, inclusive no período de férias, aviso prévio trabalhado, auxílio-doença por 06 (seis) meses, acidente de trabalho por 12 (doze) meses e na licença maternidade por 120 (cento e vinte) dias, equivalente ao valor de **R\$ 233,22** (duzentos e trinta e três reais e vinte e dois centavos).

**Parágrafo Único:** A cesta básica concedida em qualquer das formas estabelecidas nesta Cláusula não tem natureza salarial, não podendo ser substituída por dinheiro e nem produtos.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE.**

O vale transporte devido aos empregados deverá ser pago conforme previsto na Lei 7.418, de 16 de dezembro de 1985 e Decreto 95.247, de 17 de novembro de 1987, tendo desconto máximo de 3% (três por cento) do salário do empregado.

**Parágrafo 1º** - O empregado fará requisição por escrito para obter o benefício contido no “caput” desta cláusula, discriminando seu endereço residencial, a quantidade e os meios de transporte utilizados para o deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa, o que será feito anualmente e a cada alteração de endereço, quando deverá fazê-lo imediatamente.

**Parágrafo 2º** - O empregado será obrigado a comunicar ao empregador, no caso de mudança de endereço que implique no aumento ou diminuição da quantidade de vale transporte fornecido.

**Parágrafo 3º** - Caracteriza-se falta grave, possibilitando a dispensa por Justa Causa do empregado que:

a – Firmar declaração falsa ou proceder a negociação do benefício contido no “caput” desta cláusula;

b – Deixar de comunicar eventual mudança de endereço que implique no aumento ou diminuição da quantidade de vales a serem fornecidos, assim como não solicitar modificação ao empregador;

**Parágrafo 4º** - O empregador é obrigado a fornecer ao empregado a quantidade de vale transporte necessária para o deslocamento residência / trabalho e vice-versa.

**Paragrafo 5º** - O empregado que estiver na condição de obtenção do benefício de gratuidade de transporte publico, em virtude de sua idade ou necessidades especiais, deverá obrigatoriamente apresentar a declaração de que utilizará o vale transporte para a locomoção casa/ trabalho /casa e não utilizará os benefícios da gratuidade para este trajeto.

## **Auxílio Doença/Invalidez**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXILIO DOENÇA.**

No caso do empregado que trabalha há mais de 02 (dois) anos, com o mesmo empregador, e que não tenha punições e faltas injustificadas nos últimos 12 (doze) meses, deverá ter complementado o valor do salário benefício durante o período igual ao do afastamento até o máximo de 90 (noventa) dias, de maneira a garantir a efetiva percepção da importância correspondente à média das últimas 06 (seis) remunerações.

**Parágrafo único** – Ao empregado que esteja em gozo do auxílio doença e já venha recebendo a complementação que trata o “caput” desta cláusula, o empregador terá que estender o pagamento do valor do salário benefício por mais 90 (noventa) dias, na forma enunciada no “caput”.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXILIO TEMPORADA**

Fica instituído o Auxílio Temporada para os empregados em edifícios, condomínios e afins que trabalhem efetivamente.

1) Nos meses de dezembro, janeiro e fevereiro, para receberem no mês de março, o valor de **R\$ 244,00** (duzentos quarenta e quatro reais);

2) No mês de julho, para receberem no mês de agosto, o valor de **R\$ 103,00** (cento e três reais);

**Parágrafo 1º:** Os empregados perderão o direito a este auxílio nos casos de pedido de demissão, dispensa por justa causa, ou terem falta injustificada no período de dezembro a fevereiro e julho.

**Parágrafo 2º:** Este auxílio não possui natureza salarial, não substitui ou complementa a remuneração devida ao empregado, bem como não constitui como base de incidência de quaisquer encargos previdenciários ou FGTS, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA DECORRENTE DE INVALIDEZ**

Obriga-se o empregador a proceder ao pagamento de indenização no valor de 12 (doze) salários nominais do empregado, tomando-se por base o valor da data da concessão do benefício, podendo ser garantida mediante seguro de vida e acidentes pessoais.

**Parágrafo 1º** - Só terá direito ao pagamento referido nesta cláusula o empregado que comprovar o reconhecimento pelo INSS, após regular perícia médica, mediante a entrega ao empregador da carta de concessão emitida pela entidade que gere a extinção do contrato de trabalho.

**Parágrafo 2º** - Não será devida a indenização na hipótese de afastamento temporário do empregado, ainda que causado por acidente de trabalho, bem como outras formas de aposentadoria.

**Parágrafo 3º** - Não será devida a indenização por invalidez cumulada com a decorrente de sua morte.

**Parágrafo 4º** - O prazo para pagamento da referida indenização é o mesmo utilizado para pagamento das verbas rescisórias.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO POR MORTE.**

No caso de morte do empregado, qualquer que seja sua causa, fica o empregador obrigado ao pagamento de uma indenização equivalente a 12 (doze) salários nominais do empregado, tomando-se o valor da data do fato, podendo ser garantida mediante seguro de vida e acidentes pessoais.

**Parágrafo 1º** - Não será devida a indenização por morte cumulada com a indenização por invalidez.

**Parágrafo 2º** - O prazo para pagamento da referida indenização é o mesmo utilizado para pagamento das verbas rescisórias.

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

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA.**

O empregado será dispensado por Justa Causa nas hipóteses previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, observado o seguinte:

**Parágrafo Único:** A dispensa por Justa Causa será comunicada por escrito e contra recibo, ao empregado, onde constará a narrativa do fato caracterizados da falta grave, sob pena de presumir-se imotivada..

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO INDIRETA**

Ocorrendo o descumprimento comprovado de quaisquer das cláusulas estabelecidas no presente instrumento normativo, fica facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho, nos termos do Artigo 483 da Consolidação das Leis do trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DEFICIENTES FÍSICOS.**

Os empregadores se dispõem possibilitar a admissão de empregados deficientes físicos, desde que a deficiência não ponha em risco o desempenho da função atribuída a vaga postulada.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO.**

O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, poderá ser reduzido de 02 (duas) horas diárias, ou 07 (sete) dias corridos, sem prejuízo do salário integral.

**Parágrafo 1º** - Sem prejuízo do parágrafo terceiro, o trabalhador terá direito ao aviso prévio proporcional instituído pela lei 12.506 de 11/10/2011, o acréscimo de 03 (três) dias a cada ano de vínculo empregatício completado.

**Parágrafo 2º** - Com exceção da dispensa sem justa causa promovida pelo empregador, nos demais casos de extinção do contrato de trabalho não se aplicará à regra contida no “caput” desta cláusula.

**Parágrafo 3º** - Aos empregados que contem com mais de 36 (trinta e seis) meses de serviços prestados ao mesmo empregador, e que tenham, concomitantemente, mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, fica assegurado um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sendo 30 (trinta) dias na forma da lei e 15 (quinze) dias indenizados.

**Parágrafo 4º** - O empregador se eximirá do pagamento do aviso prévio e o empregado se eximirá do cumprimento e do desconto do valor correspondente ao aviso prévio, quando houver pedido escrito de dispensa de seu cumprimento pelo empregado, mediante comprovação por escrito de que o mesmo obteve novo emprego, acarretando o rompimento do aviso prévio e o pagamento ao empregado dos dias até então trabalhados.

**Parágrafo 5º** - Em quaisquer das hipóteses de concessão de aviso prévio, os primeiros 30 (trinta) dias serão trabalhados, se assim desejar o empregador. Os dias excedentes a 30 (trinta) serão sempre indenizados e pagos pelo empregador no ato do pagamento das verbas rescisórias.

## **Outros grupos específicos**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NA READMISSÃO.**

Todo empregado que for readmitido até 06 (seis) meses após o seu desligamento, na mesma função e pelo mesmo empregador, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL.**

A homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho, cabível na dispensa de empregado com mais de 01 (um) ano de serviço ao mesmo empregador, deverá ser agendado por escrito perante o Sindicato profissional, e este deverá agendar a homologação no município da prestação de serviço do trabalhador.

**Parágrafo 1º:** Caso o sindicato profissional não proceda o agendamento em tempo hábil, o condomínio poderá proceder a homologação da rescisão contratual no local que entender pertinente, respeitado o prazo legal, com a respectiva comunicação previa e escrita ao sindicato profissional

**Parágrafo 2º:** A homologação da rescisão contratual a qual trata o caput desta deverá ser feita no prazo máximo em até 15 (quinze) dias após os prazos previstos no parágrafo 6º do artigo 477 da CLT.

**Parágrafo 3º:** A homologação da rescisão contratual somente será realizada com o envio da seguinte documentação:

1. Termo de Rescisão e de Homologação do Contrato de Trabalho em 05 (cinco) vias de igual teor e forma, devidamente assinado e carimbado pelo síndico ou preposto;
2. Na ausência do representante legal do condomínio, este deverá fazer uma Carta de Preposição dando poderes a quem irá representa-lo junto ao sindicato durante a homologação com poderes para resolver qualquer assunto da relação de emprego entre as partes, assumindo esta toda e qualquer responsabilidade pelas decisões tomadas durante a homologação;
3. Carteira de Trabalho e Previdência Social **atualizada com a devida baixa**. Páginas a serem enviadas para conferência: qualificação civil (frente/foto e verso), contrato de trabalho, atualização de salário, anotação de férias e anotações gerais;
4. Aviso Prévio devidamente assinado (empregado e empregador);
5. Últimos 02 (dois) cartões de ponto;
6. PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário);
7. ASO (Atestado de Saúde Ocupacional), exame médico demissional, devendo constar carimbo e assinatura do Médico do Trabalho ou Coordenador PCSMO;
8. Demonstrativo das respectivas médias de horas extras e adicionais no verso do termo de rescisão de contrato ou em documento anexo, conforme instruções normativas SNT nº 2 de 12/03/1992 artigo 17 § 3º;
9. **Extrato Analítico** do FGTS atualizado com saldo (não serve somente o extrato para fins rescisórios);
10. Guia de recolhimento da multa de 50% sobre o FGTS, devidamente recolhida autenticada pelo banco;
11. Chave de Identificação obtida através do programa da Caixa Econômica Federal-CONNECTIVIDADE SOCIAL, para o recebimento do FGTS;
12. Guia do Seguro Desemprego (não serão aceitas rasuras e nem guias antigas: verde/marrom), devidamente assinada e carimbada pelo representante legal do condomínio;
13. Comprovante bancário de quitação quando o pagamento das verbas rescisórias for efetuado antes da homologação (comprovante de depósito, transferência, ordem de pagamento), conforme instruções normativa SRT Nº 15 DE 14.07.2010 artigo 22§ XI e artigo 23§ 1º devendo o empregado ter sido notificado e que tais valores estejam a sua disposição nos prazos previstos no artigo 477 da CLT, caso contrário será aplicada multa pelo vencimento do prazo.

**14.** O pagamento das verbas rescisórias em dinheiro ou cheque administrativo somente será aceito no ato da homologação, conforme instrução normativa SRT N° 15 DE 14.07.2010 artigo 23 e para os casos que for em cheque, o empregado deverá recebê-lo em tempo hábil a descontá-lo dentro dos prazos previstos no artigo 477 da CLT, caso contrário será aplicada multa pelo vencimento do prazo;

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DEFINIÇÕES DAS FUNÇÕES DOS EMPREGADOS EM CONDOMÍNIOS.**

Considera-se empregado em condomínio toda pessoa física admitida pelo representante legal do condomínio, para prestar serviços de natureza não eventual, nas áreas e coisas de uso comum dos condomínios, em regime de subordinação administrativa de acordo com as funções contratuais.

**Parágrafo 1º** - Os pisos salariais dispostos nesta Convenção Coletiva de Trabalho obedecerão ao regime de jornada mensal de 220 horas, com limite semanal de 44 horas, considerando-se sempre a modalidade de contratação.

**Parágrafo 2º** - Para efeito deste estatuto os edifícios e condomínios se dividem em:

- a) residenciais;
- b) comerciais;
- c) mistos (os que reúnem as duas condições anteriores);
- d) garagem de vagas autônomas.

**Parágrafo 3º** - Para efeito de obrigações e direitos, consideram-se trabalhadores em condomínios:

- a) Gerente Condominial;
- b) zeladores;
- c) porteiro (diurno e noturno);
- d) cabineiros ou ascensoristas;
- e) manobristas ou garagistas;
- f) faxineiros;
- g) auxiliar de serviços gerais;
- h) auxiliar de escritório de edifícios com autogestão.
- i) auxiliar de praia
- j) folguista

## **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE.**

Será concedida estabilidade a empregada gestante, inclusive para as contratadas por prazo determinado (contrato de experiência ou tempo parcial) nos termos da sumula 244 do TST.

## **Estabilidade Serviço Militar**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DO TRABALHADOR EM IDADE MILITAR.**

Ao empregado, em idade de prestação de serviço militar, é garantida a estabilidade provisória, desde a incorporação até 30 (trinta) dias após a baixa da unidade em que serviu.

## **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO ACIDENTADO.**

É garantido ao empregado que venha sofrer acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze) meses, a manutenção de seu contrato de trabalho junto ao empregador após a alta dada pelo INSS.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM AUXÍLIO DOENÇA.**

Ao empregado que conte com mais de 01 (um) ano de serviço para o mesmo empregador será garantida sua permanência no emprego por 30 (trinta) dias após a alta médica previdenciária. O referido benefício será concedido somente uma vez a cada 06 (seis) meses.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA.**

Os empregados que comprovadamente, estiverem no máximo a 15 (quinze) meses da aquisição do direito à aposentadoria e contarem com mais de 03 (três) anos de serviço prestado ao mesmo empregador, terão garantia de emprego durante este período.

**Parágrafo 1º** - Ficam ressalvadas as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

**Parágrafo 2º** - Adquirido o direito à aposentadoria, extinguem-se as garantias objeto da presente cláusula.

**Parágrafo 3º** - O empregado fica obrigado a apresentar ao empregador, quando solicitado por escrito, no prazo de 10 (dez) dias corridos, protocolo fornecido pelo

INSS com solicitação de contagem de tempo de serviço para fins de aposentadoria ou a contagem propriamente dita feita por este órgão, ou pelo Sindicato Profissional, sendo que o descumprimento desta obrigação fará cessar a garantia prevista no “caput” da presente cláusula.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PRAZO PARA DESOCUPAÇÃO DO IMÓVEL OCUPADO PELO EMPREGADO.**

Para os empregados residentes no local de trabalho fica assegurado o prazo de 30 (trinta) dias para sua desocupação, após a extinção do contrato de trabalho.

**Parágrafo 1º** - A contagem do prazo tratado no “caput” desta cláusula será feita da seguinte forma:

- a) No caso de aviso prévio indenizado e na extinção normal do contrato de experiência, a partir do respectivo pagamento;
- b) No caso de aviso prévio trabalhado, a partir de seu integral cumprimento e pagamento das verbas rescisórias;
- c) No caso de dispensa por justa causa, imediatamente com tolerância máxima de 07 (sete) dias corridos, após o pagamento das verbas rescisórias.

**Parágrafo 2º** - Em caso de falecimento do trabalhador residente no local de trabalho, será concedido aos seus dependentes que com ele coabitavam o prazo de 30 (trinta) dias, a contar do óbito, para desocupação do imóvel.

**Parágrafo 3º** - Será concedido auxílio-mudança, de caráter meramente indenizatório, aos empregados dispensados sem justa causa, ou no caso de falecimento aos respectivos familiares conforme tratado no “caput” e no parágrafo 2º desta cláusula, no valor equivalente a um piso salarial vigente, desde que ocorra a desocupação do imóvel até 10 (dez) dias corridos da rescisão ou do óbito, sendo que o pagamento se dará após a desocupação do imóvel e entrega das chaves.

**Parágrafo 4º** - A inobservância dos prazos previstos nesta cláusula, por parte do empregado, o sujeitará ao pagamento de multa diária de 5% (cinco por cento), calculada esta sobre o valor de seu último salário nominal, e de 1/30 (um trinta avos) sobre o último salário do empregado falecido residente no local de trabalho, sem prejuízo da adoção das medidas judiciais cabíveis por parte do empregador.

**Parágrafo 5º** - Em caso de desocupação do imóvel prevista na cláusula do salário habitação desta CCT, o empregador deverá custear o auxílio mudança no valor de 1 piso salarial vigente.

### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE NORMATIVA.**

Fica assegurado aos empregados a estabilidade no emprego de 30 (trinta) dias a partir do dia 24/08/2017, ressalvadas as dispensas por justa causa ou pedido de demissão.

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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA 12 X 36 HORAS**

Fica estabelecida a possibilidade de implantação de jornada de trabalho de 12hx36h (doze horas trabalhadas por trinta e seis horas de descanso), mediante Acordo Coletivo, sendo facultativa sua aceitação por parte dos empregados.

**Parágrafo 1º** - A implantação desta contratação deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS e no livro de registro de empregados, procedendo-se quando for o caso a indenização das horas extras nos termos do enunciado de Súmula 291 do Tribunal Superior do Trabalho.

**Parágrafo 2º** - Devido a redução da carga horária mensal que acontece com esta escala, fica garantido aos empregados que fizerem parte dela, em receberem a título de salário, no mínimo o valor do piso de cada função previsto nesta CCT.

**Parágrafo 3º** - Para os empregados que cumprirem suas jornadas que envolvam todo o horário noturno, lhes será devido o adicional noturno de 20% (vinte por cento) sobre seu salário base, independente do número de horas trabalhadas no mês, bem como o recebimento dos feriados trabalhados com adicional de 100% (cem por cento).

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DOMINGOS, FERIADOS E DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.**

Os empregadores deverão conceder aos empregados folgas, feriados e um descanso semanal coincidente com o domingo da seguinte forma:

**Parágrafo 1º:** A folga semanal deverá ser concedida a cada seis dias trabalhados; caso o empregador não conceda a folga semanal ou esta seja concedida após o sexto dia trabalhado, o empregador deverá remunerar o dia a 100% (cem por cento), sem prejuízo do valor correspondente ao dia trabalhado.

**Parágrafo 2º:** Nos dias de feriados, o empregador deve preferencialmente conceder folga do feriado, sendo que, caso não seja possível a concessão, o empregador poderá conceder uma folga compensatória do feriado, no máximo após seis dias a contar feriado. A folga compensatória do feriado não suprime a folga semanal.

a) Caso o feriado seja trabalhado sem compensação, o empregador deverá remunerar o dia a 100% (cem por cento), sem prejuízo do valor correspondente ao dia trabalhado.

b) Caso seja concedida folga compensatória do feriado, nos moldes acima elencados, o empregador estará eximido do seu pagamento.

**Parágrafo 3º:** Deverá ser concedida uma folga dominical por mês; a não concessão de um descanso semanal coincidente com um domingo, uma vez a por mês, dará direito

ao empregado de receber o domingo trabalhado com um acréscimo de 200% (duzentos por cento), sem prejuízo do valor correspondente ao dia trabalhado.

Parágrafo 4º: Quando a folga semanal recair no dia de feriado e o funcionário trabalhar deverá receber o dia acrescido de 200% (duzentos por cento), ou seja deverá ser remunerada a folga trabalhada e o feriado trabalhado

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÕES DE FREQUÊNCIA.**

A frequência dos empregados deverá ser anotada em livro ponto, ou em cartão de ponto, que ao final do mês será conferido e assinado pelo empregado e pelo síndico ou responsável, independente do número de empregados.

**Parágrafo único:** Fica isento de qualquer penalidade da presente convenção o empregador que não cumprir com as disposições do “caput”.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FALTAS JUSTIFICADAS.**

São justificadas, conforme artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, as faltas decorrentes das seguintes situações:

a) Por 02 (dois) dias consecutivos nos casos de falecimento de cônjuge ou companheira reconhecida, ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa que declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

b) Por 03 (três) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

c) Por 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

d) Até 02 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

e) No período de tempo que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do artigo 65, letra “c” da Lei 4.375, de 17 de agosto de 1964;

f) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

g) Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

h) Serão consideradas abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do empregado que necessitar assistir seus filhos menores de 14 anos de idade em médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado, posteriormente, através de atestado médico, em via original, e no máximo 3 (três) vezes em cada 12 (doze) meses.

**Parágrafo único:** As folgas também não são consideradas como dias úteis para contagem dos prazos previstos no caput desta cláusula.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FERIAS.**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2018 a 30/06/2019**

**É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.**

Parágrafo 1º: As férias deverão ser comunicadas com 30 dias de antecedência e o pagamento das férias deverá ocorrer até dois dias antes do início do gozo das férias, conforme CLT.

Parágrafo 2º Ultrapassado o prazo para início do período de gozo das férias, implica no pagamento em dobro da remuneração das férias bem como ao gozo efetivo ainda que em atraso.

Parágrafo 3º É faculdade do empregado, converter (“vender”) um terço do período de suas férias em dinheiro, descansando o restante do período.

Parágrafo 4º O abono de férias deverá ser requerido até 15 dias antes do término do período aquisitivo, passado tal prazo fica a critério do empregador a aceitação ou não na compra das férias, tendo vigência essa faculdade do empregador para as férias que vierem a ter seus períodos aquisitivos completados a partir do dia 15 de abril de 2018.

Parágrafo 5º Desde que haja concordância do empregado, 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. O início das férias do empregado não pode coincidir com os dias de folgas e feriados.

### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS.**

Fica assegurado aos empregados, com menos de 01 (um) ano de serviço ao mesmo empregador e que solicitarem a rescisão do contrato de trabalho, o direito às férias proporcionais quando do pagamento das verbas rescisórias.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE.**

Os empregadores concederão aos seus empregados, licença paternidade pelo prazo de 05 (cinco) dias corridos, a contar da data do nascimento do filho do empregado,

independentemente da função por ele ocupada, na forma da Constituição Federal.

**Parágrafo único** – Fica o empregado obrigado a apresentar o respectivo assento de nascimento na data de seu retorno ao trabalho, ou protocolo indicador de que tal documentação está sendo providenciada, sob pena de serem consideradas injustificadas as ausências, com o respectivo desconto.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO ESTUDANTE.**

O empregado estudante, regularmente matriculado em curso do ensino médio e de nível superior, poderá deixar de comparecer ao serviço e será obrigatoriamente liberado, sem qualquer desconto em seu salário, nos dias em que forem aplicadas provas de avaliação do Ensino Médio, denominado “ENEM”, ou do ensino superior, denominado “PROVÃO/ENADE”. A data e o horário dos mencionados exames deverão ser previamente comunicados ao empregador, sendo posteriormente confirmados através de atestado fornecido pelo estabelecimento de ensino.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CRECHES.**

Os condomínios ou edifícios em que trabalhem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, deverão ter locais apropriados, onde seja permitido às empregadas guardar, sob vigilância e assistência, seus filhos que estejam no período de amamentação, conforme estabelecido no Artigo 389, parágrafo 1º da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo único** – A exigência contida no “caput” desta cláusula, poderá ser suprida por meio de creches distritais, mantidas diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo da entidade sindical representante dos empregados.

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL.**

Serão fornecidos pelo empregador mediante recibo os uniformes e EPI's sem qualquer ônus ao Empregado nos termos do artigo 458 da CLT;

**Parágrafo 1ª** - Os uniformes quando exigidos para o exercício das funções, serão obrigatoriamente concedidos pelo Empregador;

**Parágrafo 2ª** - Os EPI's tais como botas, luvas, aventais, guarda-pós ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência, deverão ser restituídas no estado de uso em que se encontrarem ao ensejo da extinção do contrato de trabalho;

**Parágrafo 3º:** Na hipótese de não devolução dos uniformes e equipamentos de proteção individual, no prazo de 10 (dez) dias contados da demissão, o empregado se sujeita a indenizar o empregador pelo valor correspondente àquele comprovado por Nota Fiscal de aquisição, mediante desconto quando do pagamento das verbas rescisórias.

**Parágrafo 4º:** Considera-se falta grave do empregado, a recusa injustificada do uso de uniformes e equipamentos de proteção individual, fornecidos na forma estabelecida no “caput” desta cláusula, permitindo a dispensa por Justa Causa pelo empregador.

**Parágrafo 5º** - Caso caracterizado mau uso dos EPI'S e Uniformes por parte do empregado, devidamente comprovado por comunicados e advertências deverão ser ressarcidos ao empregador o valor apontado na nota fiscal.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS.**

Os atestados médicos e odontológicos serão reconhecidos, desde que apresentados no original e conste o nome completo do profissional, o número de seu registro junto ao respectivo Conselho Regional, além do Código Internacional da Doença (CID).

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - (PCMSO - NR7), (PPRA - NR9), (PPP).**

Obrigam-se os empregadores a providenciar a aplicação aos seus respectivos empregados dos Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional e de Prevenção de Riscos Ambientais e do Perfil Profissionográfico Previdenciário (este a partir de 1º de novembro de 2003), contratando para tanto, profissionais ou empresas, cadastradas junto ao Ministério do Trabalho, sendo responsabilidade exclusiva da entidade sindical representante dos empregados, a fiscalização de seu regular cumprimento.

### **Relações Sindicais**

#### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA.**

O primeiro nomeado é o representante legal da Categoria Econômica dos Condomínios Prediais de sua base territorial, compreendendo os Municípios de Ubatuba, Caraguatatuba, Ilha Bela, São Sebastião, Santos, São Vicente, Cubatão, Praia Grande, Mongaguá, Itanhaém e Peruíbe, inscrito no CNPJ sob nº 57.738.163/0001-93, com sede à Avenida Conselheiro Nébias, nº 472 – Encruzilhada – Santos/SP – CEP 11045-000, representado por seu presidente Sr. Rubens José Reis Moscatelli, brasileiro, casado, advogado, CPF nº 053.055.998-65, enquanto que o segundo nomeado inscrito no CNPJ nº 61.878.609/0001-52, neste ato representado por seu presidente Sr. Sidnei Machado, brasileiro, casado, CPF nº 077.528.288-07 representa a categoria profissional dos empregados em Edifícios e Condomínios do Vale do Paraíba e Litoral Norte (Ubatuba, Caraguatatuba, São Sebastião – Litoral Norte, e demais Cidades do Vale do Paraíba) tendo a presente validade apenas para as cidades do Litoral Norte – SINEEVALI.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL.**

Os empregadores concederão licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais eleitos, quando no exercício de seus mandatos, para que participem de reuniões, conferências, congressos, simpósios e outros eventos de interesse da Entidade Sindical, quando comunicados com a antecedência mínima de 03 (três) dias da data de realização dos mesmos, sendo que tal licença não poderá ser superior a 05 (cinco) dias por ano.

**Parágrafo 1º** – Excedendo a licença a 05 (cinco) dias por ano, o excesso será considerado como licença não remunerada, na forma do artigo 543, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo 2º** - Para fins desta cláusula são considerados dirigentes sindicais apenas os empregados eleitos e empossados em cargos que possuem poder de execução, excluindo – se os integrantes de Conselho Consultivo ou outros órgãos sem poder de execução.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO DEVIDA PELOS EMPREGADOS.**

A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho, em conformidade com as deliberações da entidade representativa da categoria profissional, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

Contribuição aprovada em assembléia para renovação da Norma Coletiva objetivando a formação de receita orçamentária do Sindicato, correspondente a 5% (cinco por cento) sobre o salário nominal reajustado no mês de julho de 2015 a ser recolhido até dia 10 (dez) do mês de agosto de 2015, e o mesmo índice descontado da folha de setembro de 2015 e recolhido até o dia 05 de outubro de 2015, o mesmo índice descontado da folha de janeiro de 2016 e recolhido até o dia 05 de fevereiro de 2016, o mesmo índice descontado da folha de maio de 2016 e recolhido até o dia 05 de junho de 2016, através de guias próprias, remetidas pelo Sindicato para este fim.

**Parágrafo 1º** - O não recolhimento da contribuição referida na presente cláusula acarretará para o empregador uma multa de 10% (dez por cento) calculada sobre o montante devido e não recolhido, sem prejuízo de sua atualização monetária, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo 2º** - A Contribuição supra, foi aprovada pela Assembléia Geral Extraordinária, regularmente convocada e realizada às 11h (onze horas), do dia 29 (vinte e nove) de abril de 2015, na Av Leovegildo Dias Vieira, 1238 – sl 06 – Itaguá, Ubatuba / SP

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - SUBSIDIO DEVIDO PELOS EMPREGADORES.**

A presente cláusula é inserida na Convenção coletiva de Trabalho em conformidade com as deliberações em assembleia geral extraordinária da categoria patronal do SINDICATO DOS CONDOMÍNIOS PREDIAIS DO LITORAL PAULISTA-SICON, realizada no dia 24 de julho de 2017 no Condomínio Barlavento, localizado sito a Rua Antônio Roberto Almeida, nº 15, Bairro Prainha, Caraguatatuba, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

Considerando que a categoria como um todo, independentemente de filiação sindical, foi representada nas negociações coletivas de acordo com o estabelecido nos incisos III e VI do artigo 8º da Constituição Federal;

Considerando que a representação da categoria, associados ou não associados e sua abrangência no instrumento normativo não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo 8º da Constituição Federal;

Considerando que a mesma assembleia que autorizou a manter negociações coletivas e celebrar esta convenção, fixou livre e democraticamente a contribuição negocial patronal;

Fica estabelecido que os condomínios Residenciais, Comerciais e Mistos, da categoria econômica representada por este Sindicato Patronal na presente Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não, deverão recolher a contribuição negocial patronal.

A referida contribuição deverá ser recolhida nos dias 30/07/2017; 30/10/2017; 30/01/2018 e 30/04/2018, conforme definição na Assembleia Geral Extraordinária devidamente convocada através do Jornal A Tribuna no dia 14 de julho de 2017, realizada em Santos, no dia 24 de julho de 2017, mediante boletos que serão fornecidos gratuitamente pelo sindicato Patronal.

O recolhimento de cada Condomínio será calculado pela quantidade de unidades residenciais, comerciais/salas e condomínios mistos, conforme tabela abaixo:

### **Tabela de Contribuição Negocial Patronal**

De 02 a 20 unidades	R\$ 50,00
De 21 a 40 unidades	R\$ 100,00
De 41 a 60 unidades	R\$ 150,00
De 61 a 100 unidades	R\$ 250,00
De 101 a ...	R\$ 350,00

Parágrafo 1º: O valor da Contribuição Negocial Patronal efetuado fora do prazo mencionado nesta cláusula sujeitará os condomínios ao pagamento do principal acrescido de multa no importe de 2% (dois por cento) mais 1% de juros (um por cento) ao mês.

Parágrafo 2º: O condomínio que desejar efetuar oposição ao recolhimento da referida contribuição deverá fazê-lo individualmente e pessoalmente na sede do Sindicato, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias contados a partir da Realização da Assembleia Geral Extraordinária, não se admitindo documento plúrimo ou abaixo assinado.

Parágrafo 3º: A referida contribuição é devida a toda categoria, sendo o condomínio associado ou não à entidade, a partir da aprovação em assembleia geral extraordinária, devendo esta ser recolhida independente do resultado das negociações, ou seja, acordo entre as partes ou ingresso em dissídio coletivo.

## **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIREITO DE OPOSIÇÃO.**

O direito de oposição dos trabalhadores será exercido por notificação escrita, com prazo de até 02 (dois) dias antecedentes a cada parcela descontada.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO.**

No caso de descumprimento de qualquer das Cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho pelas partes nela representadas, o Sindicato representante da categoria prejudicada promoverá a Ação de Cumprimento das Cláusulas Convencionais, na forma do artigo 872 da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES.**

Pelo descumprimento, por parte do empregador de qualquer das Cláusulas que não contem com a sanção específica, nesta Convenção Coletiva de Trabalho ou decorrentes da lei, fica estipulada a multa pecuniária, a ser revertida ao empregado, equivalente a um salário nominal de sua função, vigente na data da infração.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA OU REVOGAÇÃO.**

As Cláusulas convencionadas no presente instrumento poderão ser prorrogadas, revistas, denunciadas ou revogadas, desde que observado o disposto no artigo 615 e parágrafos, da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - SOLUÇÃO DAS CONTROVÉRSIAS.**

As controvérsias resultantes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho nos termos da Legislação Vigente.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL.**

Fica estabelecido o dia 12 de fevereiro, o dia da categoria profissional, considerando-se sua data símbolo.

**RUBENS JOSE REIS MOSCATELLI**

Presidente

**SINDICATO DOS CONDOMINIOS PREDIAIS DO LITORAL PAULISTA**

**SIDNEI MACHADO**

Presidente

**SINDICATO DOS EMP EM EDIFICIO DO VALE PAR E LIT NORTE**

**SINDICATO DOS EMP EM EDIFICIO DO VALE PAR E LIT NORTE**