

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC000796/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/04/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR021192/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.201368/2025-12
DATA DO PROTOCOLO: 28/04/2025

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

SECOVI - OESTE/SC - SINDICATO DA HABITACAO DO OESTE - SC, CNPJ n. 02.577.151/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALEXANDRE MANOEL BRUM;

E

SIND DOS TRAB EM EMPRE DE COMPRA, VENDA, LOC ADM DE IMOVEIS, EM EDIF DE COND COM E RESID DE CHAPECO E REG. OESTE DE SC - SINTECOVELAR/CHAPECO-SC, CNPJ n. 19.214.264/0001-76, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). VOLNEI TESSARO;

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 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional dos trabalhadores empregados das empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis próprios e/ou de terceiros, das administradoras de condomínios, das incorporadoras de imóveis, empregados dos edifícios de condomínios residenciais, comerciais e Shopping Centers**, com abrangência territorial em Abelardo Luz/SC, Campo Erê/SC, Caxambu do Sul/SC, Chapecó/SC, Concórdia/SC, Coronel Freitas/SC, Dionísio Cerqueira/SC, Entre Rios/SC, Faxinal dos Guedes/SC, Guaraciaba/SC, Guarujá do Sul/SC, Iporã do Oeste/SC, Ipumirim/SC, Irani/SC, Itá/SC, Itapiranga/SC, Lindóia do Sul/SC, Maravilha/SC, Marema/SC, Modelo/SC, Mondai/SC, Nova Erechim/SC, Palma Sola/SC, Pinhalzinho/SC, Piratuba/SC, Ponte Serrada/SC, Romelândia/SC, São Lourenço do Oeste/SC, São Miguel do Oeste/SC, Seara/SC, Tunápolis/SC, Vargeão/SC, Xanxerê/SC, Xavantina/SC e Xaxim/SC.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais com vigência a partir de 01/05/2025:

EMPREGADOS EM EDIFÍCIOS E CONDOMÍNIOS:

ZELADORES: R\$ 1.970,79

DEMAIS EMPREGADOS R\$ 1.871,96

EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS

RESIDENCIAIS E COMERCIAIS E DEMAIS ABRANGIDAS:

CORRETORES DE IMÓVEIS: R\$ 1.970,79

DEMAIS EMPREGADOS: R\$ 1.871,96

Parágrafo Único: Nos contratos em que a carga horária seja estipulada por período inferior a 44 (quarenta e quatro horas) semanais o salário será pago de forma proporcional à carga horária trabalhada, sendo que, neste caso, o trabalho excedente ao período contratado deverá ser pago com o acréscimo estipulado aos horários extraordinários.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

Os salários dos integrantes das categorias profissionais abrangidas por esta CCT serão reajustados pela aplicação do percentual de 5,00% (cinco por cento), a incidir sobre o salário de maio de 2024.

Parágrafo Único: Serão admitidas as compensações de todos os reajustes, aumentos, antecipações e adiantamentos voluntariamente concedidos no período, com exceção daquelas decorrentes de promoção, término de contrato de experiência, transferências de cargos e equiparação salarial.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Em caso de mora no cumprimento de obrigação salarial o empregador pagará ao empregado multa equivalente a 0,10% (zero vírgula dez por cento) por dia de atraso, sobre o referido valor, até o limite de 5% (cinco por cento), independente da correção monetária devida na forma da lei.

ISONOMIA SALARIAL**CLÁUSULA SEXTA - EQUIPARAÇÃO SALARIAL**

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. Será considerado trabalho de igual valor, o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**CLÁUSULA SÉTIMA - VERBAS SALARIAIS**

Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador, precipuamente as pagas em favor dos corretores de imóveis celetistas.

CLÁUSULA OITAVA - DISCRIMINAÇÃO DE PAGAMENTO

O empregador fornecerá obrigatoriamente a seus empregados comprovante mensal de pagamento, contendo, além da identificação da empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA NONA - QUEBRA DE CAIXA

Os empregadores remunerarão os empregados que exerçam a função de caixa ou assemelhada, com um prêmio mensal de 10% (dez por cento) sobre o salário normativo da categoria a título de quebra de caixa, ficando o empregado responsável pelas diferenças que ocorrerem.

Parágrafo Único – Para fins de imputação de responsabilidade do empregado, a conferência de caixa deverá ser realizada na sua presença.

AUXÍLIO HABITAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO HABITAÇÃO

Fica assegurado ao empregado residente nas dependências do condomínio, a percepção de salário habitação correspondente a 15% (quinze por cento) do salário-base.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados que estejam recebendo salário habitação, deverá este constar destacadamente em folha de pagamento, tanto na coluna de crédito quanto na coluna de débito, ficando certo que, tanto o salário nominal quanto o salário utilidade servirão de base para os descontos e recolhimentos dos encargos sociais, inclusive quando do pagamento do 13º salário e no caso de rescisão contratual sobre aviso prévio quando indenizado.

Parágrafo Segundo: A desocupação da dependência do empregador em que reside o empregado, no caso de rescisão contratual, deverá se dar até o décimo dia útil após o recebimento das verbas rescisórias.

Parágrafo Terceiro: 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 último salário, por dia que permanecer no imóvel. O valor acima quando cobrado reverterá para o empregador prejudicado.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO

É facultado ao empregador a manutenção do pagamento de vale alimentação e ou refeição, para aqueles que ofereçam este benefício, podendo ser descontado da folha de pagamento do empregado o importe máximo de 20% (vinte por cento) sobre o valor do salário – base, conforme legislação trabalhista vigente.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - LANCHE

Quando houver trabalho extraordinário por período igual ou superior a 2 (duas) horas diárias, o empregador fornecerá, de forma gratuita e em local higienicamente adequado, lanche ao empregado.

Parágrafo Único: Os intervalos para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho, não devendo ultrapassar 15 (quinze) minutos.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTATUTO NORMATIVO DOS EMPREGADOS EM CONDOMÍNIOS

Com o objetivo de melhor adequar as atividades exercidas nos condomínios e para efeito de especificações das obrigações e direitos, de forma exemplificativa, fixam-se as seguintes categorias e atribuições:

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, acatando e cumprindo as determinações desses, tais como:

A – Transmitir as ordens emanadas dos seus superiores hierárquicos e fiscalizar seu cumprimento;

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

C – Comunicar a administração do prédio qualquer irregularidade ocorrida no edifício; D – Ser dedicado ao edifício como se fosse sua propriedade;

E – Orientar seus auxiliares quanto à aparência pessoal e conduta;

F – Cumprir as normas estabelecidas no regimento interno, fazendo com que os ocupantes do edifício as obedeçam;

G – Acompanhar e fiscalizar os serviços de reparos e manutenção das partes comuns do prédio;

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

I – Manter sob sua guarda as fichas de relação de ocupantes do edifício não permitindo sob qualquer pretexto a sua retirada, salvo atendendo requisições dos órgãos públicos competentes para tal;

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

K – Receber os fiscais das repartições públicas com o devido respeito, encaminhando-os à administração do edifício;

PORTEIRO – É o empregado que executa os serviços de portaria tais como: A - Receber as correspondências dos moradores do edifício;

B - Transmitir e cumprir as ordens recebidas do zelador e/ou superiores hierárquicos; C - Fiscalizar a entrada e saída das pessoas do edifício;

D - Receber e dar conhecimento ao zelador de todas as reclamações e ocorrências que se verifiquem no edifício;

E - Manter a recepção em ordem.

ASCENSORISTA – O horário de trabalho do ascensorista é fixado em 6 (seis) horas diárias, de acordo com o disposto na Lei nº 3.270/57, executa as atividades de cabineiros de elevador, tais como:

A - Conduzir o elevador;

B - Zelar pelo bom funcionamento do elevador;

C - Transmitir ao zelador qualquer defeito quanto a parte mecânica bem como qualquer irregularidade que possa alterar a segurança e o bom funcionamento do elevador.

MANOBRISTA – É o empregado que executa atividades, tais como:

A – Manobrar os carros nas dependências da garagem/estacionamento.

GARAGISTA – É o empregado que executa atividades, tais como:

A – Controlar de entrada e saída dos carros da garagem/estacionamento;

B – Cadastrar os carros com seus respectivos boxes, sendo responsável pela ordem da garagem.

VIGIA – É o empregado que executa atividades, tais como:

A – Zelar pela guarda do patrimônio do condomínio;

B – Exercer a vigia do edifício, garagem/estacionamento;

C – Controlar o fluxo de pessoas, indicando e orientando-as ao local correto.

FAXINEIRO – É o empregado que executa atividades, tais como:

A – Realizar os serviços de limpeza e conservação da parte comum do edifício.

Parágrafo único: Quando o condomínio possuir apenas um funcionário, deverá realizar também os serviços de limpeza e conservação das áreas comuns.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA

Os Condomínios abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigados a contratar apólice de seguro de vida em grupo, de modo compulsório para seus empregados que estejam em plena atividade laboral, independentemente da idade que possuam, no valor de R\$ 13,88 (treze reais e oitenta e oito centavos) por empregado, compreendendo todas as coberturas e capitais segurados abaixo descritos:

COBERTURAS	CAPITAIS SEGURADOS	
Morte Natural	R\$ 25.000,00	
Morte Acidental	R\$ 25.000,00	
IPA – Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente	R\$ 25.000,00	
ILPD – Invalidez Laborativa Permanente por Doença	R\$ 25.000,00	
Auxílio Funeral - Segurado Principal	R\$ 2.000,00	
Inclusão Automática de Cônjuge - Morte	R\$ 1.500,00	
Inclusão Automática de Filhos – Morte	R\$ 1.000,00	
Cesta Básica – 06 cestas de R\$ 93,00 em caso da morte do segurado principal	R\$	558,00
Diária de Incapacidade Temporária por Acidente (DIT), a partir do 16º (décimo sexto dia) de afastamento, sendo R\$ 16,00 cada diária no limite de 40 diárias. Franquia de 15 (quinze) dias.	R\$	640,00
Diária de Internação Hospitalar em UTI (somente no caso de acidente), sendo R\$ 700,00 cada diária, no limite de 05 diárias. Franquia de 01 (um) dia.	R\$ 3.500,00	
Reembolso em caso de cirurgia por acidente	R\$ 3.270,00	
Cesta Básica – 03 cestas de R\$ 207,00 no caso de afastamento por acidente. Franquia de 15 (quinze) dias.	R\$	621,00
Auxílio Medicamentos – reembolso em decorrência de acidente ocorrido no horário de trabalho	R\$ 1.000,00	
Cesta Natalidade (*) conforme descrição abaixo	Uma cesta por nascimento de filho	

(*) **Cesta Natalidade:** Em caso de nascimento do filho(a) do(a) segurado(a), será concedida Cesta Natalidade, com os seguintes itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mamãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento.

Quantidade	Produto	Tamanho/Volume
1	Protetor de Seios	Caixa c/12 unidades
1	Shampoo Adulto	350 ml
1	Condicionador Adulto	350 ml
2	Sabonete	75 gr
1	Pomada p/ Assadura	45 gr
1	Esparadrapo	2,5 x 4,5
1	Gaze	C/5
1	Cotonete	75 un.
1	Talco	200 gr
1	Shampoo	200 ml
1	Óleo de Amêndoas	100 ml
1	Algodão	25 gr
1	Fralda Descartável	Pequena
1	Lenço Umedecido Sacke	100 gr
1	Bolsa Térmica Kids	
1	Caixa Pequena	

Parágrafo Primeiro – É facultado ao condomínio a adesão à apólice ou seguradora indicada pelos sindicatos signatários, sendo permitida a contratação com a Seguradora de sua preferência, e que possua

todas as coberturas e garantias mínimas estabelecidas na presente Cláusula, sendo vedada a estipulação compulsória por determinada seguradora.

Parágrafo Segundo - O prêmio do seguro de vida deverá ser pago integralmente pelo Condomínio não havendo participação pelo empregado.

Parágrafo Terceiro- Os Condomínios que deixarem de contratar o seguro de vida em grupo, nos moldes da presente Cláusula, serão obrigados a indenizar o empregado ou seus beneficiários legais, nos valores descritos no *caput* da presente cláusula, se ocorrer o sinistro. Ficam os Condomínios isentos da

responsabilidade de indenizar sinistro(s) negado(s) pela seguradora, provenientes de riscos excluídos na apólice.

Parágrafo Quarto – É obrigação do Condomínio entregar aos seus empregados uma cópia da apólice do seguro contratado.

Parágrafo Quinto - O empregado segurado e ou seus respectivos beneficiários deverão comunicar o sinistro à seguradora, imediatamente após tomar ciência do evento/sinistro, sob pena de perder o direito à indenização, conforme prazo prescricional previsto em lei.

Parágrafo Sexto - O benefício descrito e concedido na presente cláusula não tem natureza salarial e, portanto, não integra ao salário do empregado em nenhuma hipótese.

Parágrafo Sétimo - Fica autorizada a inclusão do(a) Síndico(a) na apólice de seguro de vida em grupo dos condomínios da base territorial com as mesmas coberturas, capitais segurados e prêmio do seguro. Desde que o(a) Síndico(a) se encontra em boas condições de saúde na data da inclusão, e que possua comprovado seu vínculo através da Ata de Assembleia registrada em cartório.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

No caso de dispensa por justa causa, o empregador comunicará por escrito ao empregado o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar a falta em juízo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

Fica dispensada a homologação por parte do sindicato laboral das rescisões dos empregados, que com ou sem justa causa, por iniciativa do empregado ou do empregador, vierem a serem formalizadas, ressalvado apenas no caso de sócios do sindicato laboral, desde que o contrato de trabalho seja igual ou superior a 12 meses.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

O empregado que for demitido e estiver no cumprimento do aviso prévio, ou pedir demissão e obtiver novo emprego, haverá redução do aviso prévio para 15 (quinze) dias, sendo que os dias restantes não serão remunerados pela empresa e a data da rescisão será aquela em que ocorrer o efetivo desligamento do empregado.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATAÇÃO DE AUTÔNOMOS OU TERCEIRIZADOS

Estabelecem as partes, que a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado. Fica estabelecido que para os postos de trabalho com atividades de cunho administrativos, o limite máximo de contratados terceirizados será de até 40 % (quarenta por cento) do total do quadro de colaboradores que a sociedade empresária manter.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA REGULAMENTAÇÃO DO HOME OFFICE

Estabelecem as partes que o empregador poderá, a seu critério, considerando a essencialidade e as especificidades da função desempenhada, realizar a alteração do regime de trabalho presencial para o

teletrabalho (home office), sendo dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, no período que perdurar essa alteração, desde que por prazo determinado.

Parágrafo Primeiro: O teletrabalho (home office) será realizado totalmente fora das dependências do empregador, sendo apenas admitida a presença do empregado nas dependências, quando, de maneira prévia, ser convocado a comparecer para a realização de atividade que precise ser realizada ali.

Parágrafo Segundo: Caso o empregador defina, após o período de vigência deste acordo, em realizar a manutenção do empregado em teletrabalho, deverá nos termos da legislação trabalhista vigente, promover a devida alteração entre regime presencial e de teletrabalho com a assinatura de aditivo contratual e registro junto a CTPS do empregado.

Parágrafo Terceiro: É de responsabilidade do empregador, fornecer em regime de comodato, os meios tecnológicos necessários para a execução das atividades do empregado, que não venha a possuir estes em sua residência, bem como é de responsabilidade do empregado a sua guarda e zelo, devolvendo-os em perfeito estado de conservação quando restar findada essa modalidade de trabalho, seja pelo fim da vigência deste acordo, seja por outros meios previstos de encerramento do contrato de trabalho.

Parágrafo Quarto: A fim de acompanhar o andamento das atividades realizadas pelo empregado, poderá o empregador estabelecer parâmetros diários de métrica da produtiva do empregado.

Parágrafo Quinto: Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho (home office) para estagiários e aprendizes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO INTERMITENTE

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador venha a desempenhar.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

É de responsabilidade do empregador a realização de avaliações periódicas de desempenho de seus colaboradores, devendo as devolutivas serem realizadas de maneira escrita e formal, contendo nesta devolutiva de maneira clara e objetiva os pontos que foram avaliados.

POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - POLÍTICA DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

Poderão as sociedades empresárias abrangidas por esta Convenção, se valerem de disposição legais superiores sobre a manutenção do emprego por meio de programas assistenciais. Todavia, os programas deverão prever a concessão de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda aos trabalhadores que tiverem jornada reduzida ou contrato suspenso e ainda auxílio emergencial para trabalhadores intermitentes com contrato de trabalho formalizado.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA

Será garantido o emprego ao empregado que contar com 5 (cinco) ou mais anos de serviços ininterruptos para o mesmo empregador, no período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aquisição do direito à aposentadoria proporcional ou integral por tempo de contribuição/idade, desde que o empregado comunique por escrito, através de documento emitido pela Previdência Social, no curso do contrato de trabalho, à empresa a data correta em que esse período de 12 (doze) meses terá início de contagem, ressalvada a dispensa com justa causa, prevista no art. 482 da CLT, pedido de demissão, distrato por mútuo consentimento, encerramento das atividades da empresa ou paralisação do setor da atividade do empregado.

Parágrafo Único: Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESCALA DE JORNADA CONDOMÍNIO SHOPPING PÁTIO CHAPECÓ

Os funcionários do Condomínio Shopping Pátio Chapecó terão as escalas de trabalho assim distribuídas:

Parágrafo Primeiro: Nas funções operacionais as escalas poderão ser abrangidas pelo regime de 6 x 1 (seis por um), 5 x 1 (cinco por um) e 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) obedecida a legislação pertinente a cada caso.

Parágrafo Segundo: Fica estabelecido que no regime de escala 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) os dias destinados ao repouso semanal remunerado e feriados não serão remunerados em dobro.

Parágrafo Terceiro: Nas funções administrativas a escala de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo 08 (oito) horas diárias de segunda a sexta-feira e 04 (quatro) horas diárias aos sábados.

Parágrafo Quarto: As partes poderão adotar a compensação da carga horária relativa ao sábado (quatro horas), referente às funções administrativas, durante a semana exatamente anterior, com o acréscimo da jornada em 48 (quarenta e oito) minutos diários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO AOS DOMINGOS

Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, poderá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADAS - BANCO DE HORAS E DEMAIS MECANISMOS

Estabelece-se para todos os fins, que para os trabalhadores que tiveram suas jornadas interrompidas e possuem ainda horas a serem compensadas, as horas interrompidas poderão ser compensadas no regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, respeitando-se o prazo máximo de 18 (dezoito) meses a contar do primeiro dia a ser compensado, tendo como limite diário, o limite de 2 (duas) horas excedentes, não sendo a jornada superior a 10 (dez) horas diárias.

Parágrafo Primeiro: Estabelece-se como período a ser compensado pelo regime de compensação de jornada nos termos do *caput* desta Cláusula, o período compreendido do primeiro dia de interrupção até o último dia. Não sendo passível de ampliação ou analogia com outras datas previstas nesta Convenção.

Parágrafo Segundo: Para os casos excepcionados no *caput*, ou seja, para os trabalhadores que não possuem horas a serem compensadas em virtude da interrupção de suas atividades, poderão as sociedades empresárias adotarem a compensação de jornadas por meio da estipulação do banco de horas, sem a necessidade de prévia anuência do trabalhador, tendo como limite diário, o limite de 2 (duas) horas excedentes, não sendo a jornada superior a 10 (dez) horas diárias e o prazo de compensação superior a 6 (seis) meses. É lícito o regime de compensação de jornada efetivado de maneira mensal.

Parágrafo Terceiro: Caberá as sociedades empresárias adotar mecanismos de controle e diferenciação da categoria das horas a serem compensadas.

Parágrafo Quarto: A remuneração da hora extra será, pelo menos, de 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

Parágrafo Quinto: Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. Desta forma, pactua-se que mesmo com a possibilidade de acordo individual de trabalho celebrado entre empregador e empregado, que poderá ser realizada a compensação de jornada com a alternância das prestações de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e 40 (quarenta) horas na semana seguinte, desde que a jornada pactuada seja de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, não sendo esta modalidade de jornada entendida como banco de horas ou compensação de jornadas.

Parágrafo Sexto: Como forma de compensação do dia de trabalho aos sábados, poderá ser estabelecida pelo empregador e empregado, que de segunda-feira a quinta-feira seja realizada uma hora a mais nas jornadas determinadas, sendo esta hora realizada nos moldes de compensação intrassemanal. Não será considerada como hora extraordinária a primeira hora que for realizada após as 08 horas regulares, todavia, o que exceder a hora a mais, deverá ser computado como hora extraordinária com valor mínimo de 50% da hora normal.

Parágrafo Sétimo: O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo Oitavo: A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas, não se incorporando as verbas salariais e indenizatórias.

Parágrafo Nono: Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Parágrafo Décimo: Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

Parágrafo Décimo Primeiro: Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Parágrafo Décimo Segundo: Não são abrangidos pelo regime de compensação de jornada, em virtude de não realizarem controle de jornada, por meio do ponto: os trabalhadores das categorias profissionais, de assessoramento executivo, direção, gerência e profissionais com atividades predominantemente externas, devendo as sociedades empresárias desenvolverem mecanismos de acompanhamento das jornadas e produtividade, não se aplicando referida disposição para profissionais distintos dos supracitados.

Parágrafo Décimo Terceiro: Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins de pagamento, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais. As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal. As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua

execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

Parágrafo Décimo Quarto: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Parágrafo Décimo Quinto: Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um, sem que estes sejam considerados como falta ou devam ser compensados. Os horários dos descansos deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador, desde que não comprometam as atividades regulares da empregada e não interfiram na saúde do amamentando.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTÃO PONTO

Para as empresas que tiverem mais de 10 (dez) empregados será obrigatório o controle de horário de trabalho através da utilização de livro ou cartão ponto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA DISPENSA DO REGISTRO DO CARTÃO PONTO

Serão dispensados do registro do ponto, os trabalhadores das categorias profissionais, de assessoramento executivo, direção, gerência e profissionais com atividades predominantemente externas, devendo as sociedades empresárias desenvolverem mecanismos de acompanhamento das jornadas e produtividade, não se aplicando referida disposição para profissionais distintos dos supracitados.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS

Será abonada a falta do empregado no caso de consulta médica, pelo período desta, ou nas primeiras 24 (vinte e quatro) horas, no caso de acompanhamento na internação hospitalar de dependente com idade inferior a 14 (quatorze) anos ou inválido, sendo que em ambos os casos deverão ser comprovados através de atestado médico, bem como, os casos legalmente legislados.

Parágrafo Único: Quando mais de um empregado da mesma empresa for responsável legal pelo dependente, somente a um deles se estenderá o benefício.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FERIADOS

Relativo aos feriados no cômputo das jornadas, excetuado o Condomínio Shopping Pátio Chapecó – CNPJ: 13.791.890/0001-49, estabelece-se:

a) As empresas e condomínios farão escala de folga nos dias que antecedem Natal e Ano Novo para que seus empregados possam ter ao menos 1 (um) desses dias junto de seus familiares ou promoverão adequação de jornada.

b) Os feriados de 01 de maio de 2025 (Dia do Trabalhador), 25 de dezembro de 2025 (Natal), 01 de janeiro de 2026 (Ano Novo), serão tidos como feriado regular, não podendo ser entendidos como ponto facultativo

ou compensação de jornadas, excetuados os trabalhadores do Condomínio Shopping Pátio Chapecó e os casos em que a função desempenhada se faça imperioso o trabalho nessas datas, tais como, mas não exclusivas a estas, as funções de vigias, seguranças, porteiros e afins.

c) Os feriados municipais, estaduais e nacionais, seguirão as disposições legislativas sobre a possibilidade de abertura ou não das atividades.

Parágrafo Único: Em caso de descumprimento de referida cláusula, haverá a incidência de multa no valor de 05 (cinco) vezes o valor do salário mínimo vigente à época do fato, sendo referida multa destinada 50% (cinquenta por cento) para cada entidade, com o envio da competente guia de recolhimento em até 30 (trinta) dias da verificação da infração.

FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA MATERNIDADE

A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste.

LICENÇA ABORTO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA ABORTO

Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento. Todavia, em caso de aborto criminoso, deverão serem tomadas as medidas legais cabíveis.

RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIRIGENTE SINDICAL

Por solicitação prévia e escrita, com vinte dias de antecedência do presidente da entidade, as empresas liberarão um membro da diretoria do sindicato profissional por empresa, sem prejuízo do salário, até 5 (cinco) dias por ano, sendo no máximo uma vez a cada setenta dias, para participar de cursos, reuniões, assembleias ou encontros de trabalhadores, específicas do ramo de entidade desta Convenção.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCONTO MENSALIDADE SINTECOVELAR

As empresas descontarão da folha de pagamento dos associados ao SINTECOVELAR o valor da mensalidade ou anuidade sindical estabelecida pela entidade sindical, conforme o disposto no Art. 545 e § único da CLT, recolhendo as respectivas importâncias aos cofres do Sindicato Laboral, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, através de guia especial fornecida pelo mesmo e mediante apresentação da relação com a respectiva autorização dos associados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CUSTEIO SINDICAL - EMPREGADOS

Em obrigação de fazer, fica estabelecido o desconto única e exclusivamente em folha de pagamento, dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, sindicalizados ou não, independente das funções que desempenhem e durante a sua vigência desta Convenção, a importância equivalente a **3% (três por cento) nos meses de Julho e Novembro de 2025 e 3% (Três por cento) nos meses de Fevereiro e Abril de 2026**, sobre o valor dos salários recebidos em folha de pagamento no mês de maio de 2025.

Parágrafo Primeiro: O referido desconto é a título de Contribuição Assistencial, nos termos do Art. 513, alínea "e" da CLT, destinada à manutenção da Entidade, assistência jurídica, assistência à saúde, lazer e de todos os serviços disponibilizados à categoria e seus dependentes.

Parágrafo Segundo: Fica estabelecido que para os associados ao SINTECOVELAR, será descontado o valor de R\$17,00 (dezesete reais) mensais, conforme deliberado em assembleia da categoria, além da mensalidade estabelecida. Todos os sócios Sintecovelar ficam isentos das demais contribuições, contribuindo apenas com a mensalidade.

Parágrafo Terceiro: O recolhimento das respectivas importâncias será efetuado em favor do SINTECOVELAR – Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Compra, Venda, Locação, Administração de Imóveis, em Edifícios de Condomínios Comerciais e Residenciais de Chapecó e Região Oeste de Santa Catarina, até o dia 15 de cada mês subsequente aos descontos, da seguinte forma:

a) em depósito em sua conta corrente mantida junto ao Banco 748 SICREDI, Agência 1501, Conta corrente 59021-5, sendo necessário o envio do comprovante ao e-mail sintecovelar@gmail.com;

b) através de boleto bancário fornecido pela Entidade.

Parágrafo Quarto: O sistema vigente, implantado pela Assembleia Geral será sempre o parâmetro, de sorte que não haja outro tipo de contribuição, ressalvada as mensalidades associativas e as contribuições previstas nos artigos 578 a 610 da CLT.

Parágrafo Quinto: Sempre que através de nova deliberação em assembleia geral se proceda algum aperfeiçoamento relativo à contribuição ora enfocada o Sindicato dos Empregados dará ciência ao Sindicato Patronal, oportunamente.

Parágrafo Sexto: Fica assegurado aos empregados não sindicalizados o direito de oposição ao desconto das contribuições previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho que deve ser formalizado ao Sindicato Laboral, em 2 (duas) vias de igual teor e forma, no prazo de vinte dias que antecederem a referida contribuição, ou seja, devem entregar suas cartas de oposição respectivamente até no máximo dia 10 quando o mês tiver 30 dias, até dia 11 quando o mês tiver 31 dias e até dia 08 quando o mês tiver 28 dias, de cada mês, sendo que para cada contribuição devesse ter o protocolo da carta para não haver o desconto.

Para os empregados não sindicalizados de Chapecó a oposição deve ser de próprio punho e pessoalmente, na sede do sindicato das 13h30 às 17h00.

Já para os demais não sindicalizados a oposição deve ser de próprio punho e encaminhada via correio por AR. Não poderá haver qualquer tipo de recusa da entidade sindical laboral no recebimento da carta de oposição, sob pena de presumir-se aceita.

Parágrafo Sétimo: A multa para o caso de descumprimento desta cláusula será de 2% (dois por cento) do valor devido, acrescido de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sem prejuízo da correção monetária, na forma da Lei, observada o disposto no art. 412 do Código Civil Brasileiro.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TERMO DE ACORDOS COLETIVOS

Todos e quaisquer acordos coletivos de trabalho, com qualquer sociedade empresária integrantes das categorias abrangidas por esta convenção, principalmente das categorias dos condomínios e shoppings

center e administradoras, mas não exclusivas a estas, independente de prazo, condições e matérias tratadas, sejam celebrados em conjunto com o Secovi Oeste / SC, ou tenha a sua prévia homologação, sendo passíveis de nulidades aqueles que se fizerem sem a presença do Secovi Oeste / SC.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Poderão empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, sem a participação do Sindicato Laboral da Categoria, sendo que no termo serão discriminadas as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Parágrafo Único: É de competência do empregador a organização do momento que firmará o termo de quitação, desde que realizado de maneira anual.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIAS OU INCENTIVADAS

Poderão as sociedades empresárias, em situação consolidada de crise emergencial, elaborar e celebrarem planos de demissões voluntárias ou incentivadas, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, ensejando quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia.

Parágrafo Único: As disposições relativas aos planos de que tratam esta cláusula serão elaboradas pelas sociedades empresárias que optarem por esta celebração.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

As categorias abrangidas por esta Convenção pagarão a título de multa 5,0% (cinco por cento) da folha de pagamento dos funcionários, sendo esta paga da seguinte forma: 2,5 % (dois vírgula cinco por cento) rateado entre os funcionários da empresa e 2,5 % (dois vírgula cinco por cento) paga a entidade sindical, em guia fornecida pelo SINTECOVELAR, pelo não cumprimento de qualquer das cláusulas negociada na presente Convenção Coletiva de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LEGITIMIDADE PROCESSUAL

Fica reconhecida a legitimidade processual da entidade sindical profissional e patronal, perante a Justiça do Trabalho, para ajuizamento de Ações de Cumprimento, independentemente de autorização ou mandato dos membros da categoria, em relação a qualquer das cláusulas desta convenção.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO

As divergências entre as partes na aplicação dos dispositivos da presente Convenção Coletiva serão julgadas pelas Varas Trabalhistas de Chapecó -SC

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REVISÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho poderá ser revista a qualquer tempo, com a iniciativa de qualquer das partes, para adequá-la às condições supervenientes ou imprevistas, em especial para debater as Recomendações do Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego ou Justiça do Trabalho.

Parágrafo Único: A presente Convenção Coletiva de Trabalho tornar-se-á parte integrante e indissociável de todos os contratos individuais de trabalho por ela abrangidos, e suas cláusulas somente serão modificadas ou suprimidas mediante superveniente Negociação Coletiva na espécie Convenção Coletiva.

}

ALEXANDRE MANOEL BRUM
PRESIDENTE
SECOVI - OESTE/SC - SINDICATO DA HABITACAO DO OESTE - SC

VOLNEI TESSARO
TESOUREIRO
SIND DOS TRAB EM EMPRE DE COMPRA, VENDA, LOC ADM DE IMOVEIS, EM EDIF DE COND COM E RESID DE
CHAPECO E REG. OESTE DE SC - SINTECOVELAR/CHAPECO-SC

ANEXOS

ANEXO I - ATA SINTECOVELAR

[Anexo \(PDF\)](#)

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