

Brasília (DF), 19 de Julho de 2010.

**ORIGEM:** Departamento de Pessoal

**Destinatários:** Clientes com quadro próprio de empregado - COND. COMERCIAIS.

**Assunto:** CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO-2010/2011 - Principais alterações

## CIRCULAR – 05/2010

Comunicamos aos nossos clientes a divulgação e distribuição da nova Convenção Coletiva dos Trabalhadores em Condomínios - CCT-2010/2011, com vigência a partir de 01.05.2010, cujo teor integral pode ser obtido pela internet, em nosso site [www.granlar.com.br](http://www.granlar.com.br) (opção Condomínios/Legislação), cujos tópicos principais comentamos e relacionamos abaixo. Os (As) Síndicos (as) que não tiverem acesso a computadores ou internet, deverão entrar em contato conosco para receber uma via da CCT-2010/2011, em "CD" ou em papel (xerox).

**REAJUSTE SALARIAL:** Os salários dos empregados foram reajustados em 9 % (nove por cento) a serem aplicados sobre os salários recebidos em 30.04.2010..

**NOVOS PISOS SALARIAIS:** vide Cláusula 5ª da CCT-2010/2011.

**ATENÇÃO I:** Os parágrafos primeiro, segundo e terceiro devem ser importantes e devem merecer uma análise profunda da atual conjuntura dos Condomínios, principalmente porque as "adequações de jornadas de 180 horas para 220 horas, implicam em aumento substancial no custo de pessoal;

**ATENÇÃO II:** Especialmente quanto ao Parágrafo Sétimo da Cláusula 5ª, pois o enquadramento de funcionários que exercem a função de Vigilante Condominial DEVE SER RIGOROSAMENTE observada, baseando-se também no teor da Cláusula 12ª e no conteúdo ocupacional da função, descrita no Anexo I da CCT-2010/2011 (folha 32). É de responsabilidade do Condomínio a definição do enquadramento ou não de funcionários nessa função, sob pena de possíveis transtornos junto ao Sindicato Laboral da Categoria.

**CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** Conforme a cláusula 6ª, poderá ser de 30 ou 45 dias, prorrogáveis por iguais períodos, sendo que os empregados contratados nessa condição receberão a título de salário a importância de R\$510,00 (quinhentos e dez reais). Findo o prazo e permanecendo o empregado no exercício da função contratada, passará a receber o piso salarial correspondente à mesma. CONTUDO, o empregado que comprovar experiência superior a 12 (doze) meses deverá ser contratado conforme piso salarial da categoria.

**OBS.:** tal modalidade não se aplica ao caso de contratação para efeito de substituição de funcionário efetivo em férias.

**NOVOS CONTRATADOS:** Conforme parágrafo terceiro da cláusula 6ª, observar os itens a seguir:

- Ensino Fundamental concluído, excetuando-se os casos em que for comprovada experiência superior a 12 (doze) meses, para as funções de: office-boy/contínuo, faxineiro e trabalhador de serviços gerais;
- Ensino Médio concluído, excetuando-se os casos em que for comprovada experiência superior a 12 (doze) meses, para as funções de: porteiro, garagista, zelador e auxiliar de escritório/administração;
- Atestado de antecedentes criminais;
- Carta de apresentação e qualificação profissional;
- Comprovação de prestação de serviço militar, para o sexo masculino;
- Ter cursado no mínimo um curso de atualização profissional, vinculado à função pretendida ou comprovar experiência superior a 12 (doze) meses na função;

➤ Demais documentos para registro conforme prevê a legislação.

**ATENÇÃO:** Caso não sejam cumpridos os dois primeiros itens acima, o que está convencionado é a não aplicabilidade nem punibilidade por qualquer multa prevista na CCT.

**CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL:** Atenção para o fato de que na forma do contido do parágrafo primeiro da cláusula 8ª, a REMUNERAÇÃO a ser paga aos empregados nessa condição será PROPORCIONAL À SUA JORNADA em relação aos empregados que cumprirem, nas mesmas funções, jornada integral.

**HORAS EXTRAS – Remuneração considerada como base de cálculo:** conforme a redação da Cláusula 16ª, está mantida a base de cálculo que contempla toda a remuneração do mês, aí entendido, por exemplo: salário + triênio + insalubridade + gratificações ajustadas e outros que totalizem a remuneração do mês. Portanto, embora possa não parecer, o custo com as horas extras aumentará significativamente.

**HORAS EXTRAS – Indenização por supressão de horas extras:** atentar para a correta interpretação da cláusula 18ª, uma vez que mesmo a supressão de parte de horas extras habitualmente realizadas pelo (s) empregado (s) há mais de um ano, também obriga a indenização da “parte” que se pretenda suprimir.

**HORAS EXTRAS – máximo diário:** Após consulta ao Sindicato Laboral (SEICON), especialmente sobre o parágrafo único da cláusula 15ª da CCT-2009/2010, verifica-se que a redação ratifica o entendimento da CLT quanto ao limite de 02(duas) horas diárias, quando há necessidade do serviço.

Portanto, apesar de haver cláusula específica contemplando a remuneração adicional para os casos que excedem 02 (duas) horas diárias, segundo o Sindicado os Condomínios ficam sujeitos às Fiscalizações da Delegacia Regional do Trabalho (DRT), que poderão aplicar MULTAS ao confirmarem Jornadas de Trabalho que obrigam Empregados a trabalharem mais que 02 (duas) horas extras diárias, mesmo que remuneradas com os adicionais previstos nesta CCT.

Cabe uma profunda reflexão daqueles Condomínios que usualmente utilizam jornadas diárias com mais de 10 horas.

**HORAS EXTRAS – remunerações adicionais:** As 02 (DUAS) primeiras horas extraordinárias realizadas num dia, serão remuneradas com um adicional de 50% (cinquenta por cento), sendo as **DEMAIS** remuneradas com um adicional de 60% (sessenta por cento).

**HORA NOTURNA – Redução da hora trabalhada em horário considerado noturno:** NÃO haverá, para efeito da jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e jornada especial de trabalho 12 x 36 (doze por trinta e seis) horas, a redução de hora noturna para 52min e 30seg (cinquenta e dois minutos e trinta segundos). Apesar de o trabalho noturno abranger o intervalo das 22 às 05 horas, em função da Súmula 60 do TST as jornadas estendidas até as 07 (sete) horas receberão também o adicional noturno previsto (25%).

**JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO – 12 x 36:** Merece uma atenção especial a leitura atenta da cláusula 19ª e parágrafos, pois é de suma importância ficar atento ao fato de que a manutenção do empregado nesta jornada por mais de 12 (doze) meses consecutivos, lhe garante a estabilidade de manutenção na jornada. Dessa forma, caso o Condomínio desejar transferir um funcionário nessa condição para uma escala normal de 44 horas semanais (6 x 1), deverá ANTES de fazê-lo OBTER o “de acordo” do Sindicato Laboral (SEICON) em um Termo de Acordo assinado pelo Empregador e Empregado, contendo as cláusulas ajustadas para tanto, evitando com isso problemas futuros.

É importante ressaltar que o Sindicato Laboral (SEICON) entende que um funcionário em jornada especial 12x36, há mais de 12 (doze) meses, quando transferido para a escala normal de 44 horas semanais (6x1) garante o direito de receber EM HORAS EXTRAS a diferença de horas trabalhadas, uma vez que na jornada especial 12x36 ele trabalha 180 horas/mês e na escala normal 6x1 trabalha 220 horas/mês.

Visando evitar problemas trabalhistas futuros, recomendamos que nossos clientes fiquem atentos a essa questão, principalmente tendo muito cuidado ao negociar com os empregados em situações da espécie.

#### BRASÍLIA

SCN Qd. 06, Bloco A, Sala 201, Ed. Venâncio 3000  
Asa Norte - Brasília/DF - CEP 70716-900  
Tel/Fax: (61) 3328-2762  
condominios@granlar.com.br

#### ÁGUAS CLARAS

Rua 13 Norte, Lote 02, Loja 04  
SH. Águas Cristalinas - Águas Claras/DF  
CEP 72030-100. Tel./Fax: (61) 3435-9595  
condominios@granlar.com.br

**AVISO PRÉVIO ESPECIAL – Empregado com mais de 55 anos de idade:** Conforme parágrafo único da cláusula 33ª, o empregado nessa condição e há mais de 05 (cinco) anos contratado pelo Condomínio, no caso de demissão SEM justa causa fará jus ao pagamento de aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, incorporando-se este tempo para todos os efeitos legais, sendo o prazo de CUMPRIMENTO de apenas 30 (trinta) dias.

**DESCONTO VALE TRANSPORTE:** Conforme prevê a legislação vigente, o Condomínio pode descontar 6% (seis por cento) do salário base dos empregados, a título de participação do empregado no benefício, ficando isentos do desconto os que forem sindicalizados que NÃO faltaram ao trabalho no mês anterior.

**ATENÇÃO:** Há precedentes jurídicos do TST, RECENTES, que garantem a incorporação do valor correspondente a esse benefício, na remuneração do empregado, gerando reflexos nas demais verbas remuneratórias do empregado. Portanto, se o funcionário na é Filiado ao Sindicato, “DEVE” haver a cobrança da participação do empregado.

Evidentemente que isso é um alerta muito importante para os Empregadores (condomínios) que não efetue nenhum desconto de participação nos benefícios do transporte e alimentação.

**AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO:** O valor do benefício foi reajustado para R\$ 15,00 (quinze reais), por dia trabalhado **NÃO SENDO PERMITIDA A INCLUSÃO EM FOLHA DE PAGAMENTO, NEM PAGO EM PECÚNIA.**

**OBS.:** 1) O Condomínio poderá descontar 10 % (dez por cento) sobre o valor desse benefício, a título de custeio;

2) Em caso de gozo de férias **FAZ** jus ao benefício;

3) Em caso de afastamento do trabalho por quaisquer motivos, após 15 (quinze) dias, NÃO fará jus;

4) As ausências **justificadas** nos termos da Lei e da CCT 2010/2011 (luto, nascimento de filhos, casamento, etc.) garante o recebimento do auxílio-alimentação pelo prazo de até (quinze) dias;

5) **É de RS 9,00 (nove reais) o valor do benefício do empregado com contrato de trabalho em regime de tempo parcial, por dia trabalhado;**

6) O empregado que labora em jornada especial 12 x 36 que vier a substituir o colega da mesma escala que estiver em férias ou outro tipo de afastamento, terá direito a receber o benefício do colega substituído, correspondente aos dias do afastamento.

**ATENÇÃO:** À semelhança da questão relacionada com o desconto participação do empregado para os Vales Transportes, também no caso do Auxílio Alimentação “DEVE” haver a cobrança da participação do Empregado (desconto de 10%), pois assim estariam sendo “precavidos” em relação aos precedentes jurídicos do TST, RECENTES, que garantem a incorporação do valor correspondente a esse benefício, na remuneração do empregado, gerando reflexos nas demais verbas remuneratórias do empregado.

Evidentemente que isso é um alerta muito importante para os Empregadores (condomínios) que não efetua nenhum desconto de participação nos benefícios do transporte e alimentação.

**SEGURO DE VIDA EM GRUPO:** Fixado em R\$10.000,00 (dez mil reais) o valor mínimo estipulado por empregado, lembrando que os empregados com mais de 59 (cinquenta e nove) anos de idade não integrarão o grupo nesse caso, uma vez que as Seguradoras não admitem cobertura nesses casos.

**ACUMULO ou DESVIO DE ATIVIDADE DE FUNÇÕES:** Recomendamos a leitura da **cláusula 7ª da CCT-2010/2011, e parágrafos**, com bastante atenção, porque podem estar acontecendo falhas de interpretação e, inconscientemente, funcionários podem estar exercendo funções duplas e/ou não muito definidas, o que pode provocar futuras demandas inesperadas. Com a finalidade de minimizar tais transtornos, é de suma importância que os Senhores Síndicos mantenham a GRANLAR sempre informada, principalmente com o registro adequado na Planilha da FOPAG ou Folhas de Presença, de forma que sempre seja possível se efetivar os pagamentos corretos aos empregados nessas condições.

#### BRASÍLIA

SCN Qd. 06, Bloco A, Sala 201, Ed. Venâncio 3000  
Asa Norte - Brasília/DF - CEP 70716-900  
Tel./Fax: (61) 3328-2762  
condominios@granlar.com.br

#### ÁGUAS CLARAS

Rua 13 Norte, Lote 02, Loja 04  
SH. Águas Cristalinas - Águas Claras/DF  
CEP 72030-100 Tel./Fax: (61) 3435-9595  
condominios@granlar.com.br

# GRANLAR

## CONDOMÍNIOS

Os itens acima elencados foram aqueles que recomendamos maior atenção de Vs. S<sup>as</sup>., mas orientamos para que a CCT-2010/2011 seja integralmente lida, com muito critério e avaliação, observando-se aquilo que porventura não está sendo cumprido, promovendo-se as devidas adequações necessárias.

Por oportuno, orientamos também que seja dada ampla divulgação do conteúdo desta circular aos funcionários desse Condomínio, visando evitar especulações a respeito das modificações, se for o caso.

Finalmente, colocamo-nos à disposição desse Condomínio para maiores esclarecimentos a respeito da matéria.

GRANLAR - CONDOMÍNIOS  
Assessoria Contábil S/C Ltda.  
Departamento de Pessoal

*Gilberto F. M. Silva*  
Granlar Asses. Contábil  
CRC-DF 011000/O-8

### BRASÍLIA

SCN Qd. 06, Bloco A, Sala 201, Ed. Venâncio 3000  
Asa Norte - Brasília/DF - CEP 70716-900  
Tel./Fax: (61) 3328-2762  
condominios@granlar.com.br

### ÁGUAS CLARAS

Rua 13 Norte, Lote 02, Loja 04  
SH. Águas Cristalinas - Águas Claras/DF  
CEP 72030-100 Tel./Fax: (61) 3435-9595  
condominios@granlar.com.br

[www.granlar.com.br](http://www.granlar.com.br)