



SINDICATO DOS EMPREGADOS E  
TRABALHADORES EM EDIFÍCIOS E  
CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS,  
COMERCIAIS E MISTOS DE  
JUNDIAÍ E REGIÃO

www.sindifíciosjundiai.com.br  /sindifíciosjundiai

SEDE: Rua Vígario João José Rodrigues, 694  
5º Andar - Sala 54 - Centro - Jundiaí/SP ☎ (11) 2816-5944  
POSTO DE ATENDIMENTO: Rua Quintino Bocaiuva, 213  
2º Andar - Sala 21 - Centro - Itatiba/SP ☎ (11) 4594-9101

Atendimento: 2ª à 6ª das 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h30

BASE TERRITORIAL: Cabreúva, Campo Limpo Paulista, Itatiba, Itu,  
Itupeva, Jarinu, Jundiaí, Louveira e Várzea Paulista

CNPJ 07.530.763/0001-93 | REG.MTE/AESB 46000.001368/2004-28 | Fundação: 06/12/2003 | Maio/2017

## TST E CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO PROÍBEM



## TERCEIRIZAÇÃO E PORTARIA VIRTUAL EM EDIFÍCIOS E CONDOMÍNIOS

ATENÇÃO COMPANHEIRO: SE O CONDOMÍNIO ONDE VOCÊ TRABALHA É TERCEIRIZADO OU ESTÁ DEMITINDO PARA INSTALAR PORTARIA VIRTUAL, FIQUE LIGADO! ISSO É PROIBIDO E O CONDOMÍNIO TEM QUE PAGAR MULTA DE 7 SALÁRIOS PRA VOCÊ, COMPANHEIRO!

FIQUE ALERTA COMPANHEIRO, OS CONDOMÍNIOS ESTÃO DESCUMPRINDO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, O PREJUDICADO É VOCÊ!

OS CONDOMÍNIOS E EDIFÍCIOS que mantêm contrato com empresas terceirizadas, nas quais o trabalhador não é contratado diretamente pelo empregador (condomínio), ou que estão demitindo os trabalhadores com contratos diretos para instalar portarias virtuais (eletrônicas), estão DESCUMPRINDO AS NORMAS LEGAIS, e isso gera MULTA a favor do trabalhador, ou seja, à seu favor, COMPANHEIRO.

Nos termos do Enunciado 331 do TST, fica proibido as empresas de terceirização atuarem nas atividades fim do edifício ou condomínio.

A CLÁUSULA 33ª reforça e amplia a norma legal. Lembrando que a CCT da categoria tem força de lei entre as partes envolvidas, ou seja, patrões e trabalhadores de Edifícios e Condomínios.

A CLÁUSULA DA CCT ESTIPULA MULTA DE 7 SALÁRIOS PELO DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO.

O SINDIFÍCIOS TEM NOTIFICADO OS CONDOMÍNIOS, MAS ESTES NÃO ESTÃO DANDO A DEVIDA ATENÇÃO ÀS NOSSAS NOTIFICAÇÕES.

ASSIM, PRECISAMOS DA AJUDA DE TODOS OS COMPANHEIROS PARA QUE DENUNCIEM CASO O CONDOMÍNIO OU O EDIFÍCIO ONDE VOCÊ TRABALHA ESTEJA IRREGULAR, OU SEJA, NÃO ESTEJA CUMPRINDO COM AS OBRIGAÇÕES LEGAIS E CONVENCIONADAS.

FICA O ALERTA TAMBÉM PARA OS MORADORES DOS CONDOMÍNIOS, que, provavelmente, terão que arcar com os valores extras das multas, que serão despendidos pelos condomínios, e que, certamente será repassado nas despesas condominiais.

VÁRIOS CONDOMÍNIOS JÁ FORAM ACIONADOS NA JUSTIÇA PARA O CUMPRIMENTO DAS NORMAS, CONFIRA EM NOSSO SITE SE O SEU CONDOMÍNIO ESTÁ NA LISTA DIVULGADA NO SITE. CASO O LUGAR ONDE TRABALHA CONSTE NA RELAÇÃO DOS CONDOMÍNIOS JÁ PROCESSADOS, É IMPORTANTE QUE VOCÊ, COMPANHEIRO, PROCURE O SINDICATO PARA SE HABILITAR NO PROCESSO, PARA GARANTIR A SUA PARTE QUANDO HOUVER O PAGAMENTO DA MULTA!

CASO NÃO ESTEJA, E O CONDOMÍNIO ESTEJA IRREGULAR, DENUNCIE!

ALERTAMOS OS TRABALHADORES QUE PRESTAM SERVIÇOS EM EDIFÍCIOS E CONDOMÍNIOS, e que NÃO possuem seu registro na carteira de trabalho diretamente com o empregador (local onde presta serviços), que FAÇAM SUA DENÚNCIA NO SINDICATO, para que o SINDIFÍCIOS JUNDIAÍ possa atuar, fiscalizar, e fazer cumprir as normas legais, seja amigável ou judicialmente.

NÃO ESQUEÇA:

SE VOCÊ, COMPANHEIRO, NÃO PODE IR ATÉ A SEDE DO SINDICATO PARA FAZER SUA DENÚNCIA, PODE FAZER NO 0800 77 35 900, OU O COMPANHEIRO AINDA PODE MANDAR UM E-MAIL: (contato@sindifíciosjundiai.com.br); OU DEIXAR UMA MENSAGEM NO FACEBOOK (www.facebook.com/SindifíciosJundiai), OU MENSAGEM PELO WHATSAPP: (11) 94329-0339.



## LEMBRE-SE

Trabalhador que faz oposição ao Sindicato, perde direitos constituídos em Convenção Coletiva de Trabalho

SEJA INTELIGENTE  
Não ceda à pressão do seu patrão!

DISQUE DENÚNCIA **0800 77 35 900**

Sigilo ABSOLUTO 

FAÇA PARTE DO GRUPO DO WHATSAPP DO SEU SINDICATO: (11) 94329-0339

Disponível apenas para mensagens, não atendemos ligações.







**ACESSE O  
NOSSO SITE**

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



**Jornada exaustiva de trabalho causa problemas de saúde e pode gerar dano existencial.**



**DIREITOS TRABALHISTAS DE QUEM PEDE DEMISSÃO:**

- Saldo de Salário
- 13º Salário Proporcional
- Férias Proporcionais + 1/3



**Direito do Trabalhador**

Confira alguns casos em que a licença é remunerada e garantida pela CLT:

**Se for doar sangue**  
você tem direito a 1 dia a cada 12 meses

**Vai se casar?**  
você tem direito a 3 dias

**Para prestar vestibular**  
você tem direito aos dias em que estiver realizando as provas



**O que pode ser anotado na carteira de trabalho?**

- Início de Contrato de Trabalho
- Alterações de Salário

- Mudanças provocadas pela data base da categoria

- Gozo e Pagamento de férias
- Mudanças de função
- Rescisão de Contrato de Trabalho



**O que não pode ser anotado na carteira de trabalho?**

**Fatos que desabonem o trabalhador como:**

- Suspensões
- Advertências

- Motivo de Demissão
- Faltas Injustificadas

- Atestados médicos apresentados
- Ações Trabalhistas



**ATESTADO MÉDICO FALSO É CRIME**

Apresentar um atestado médico falso ou que foi adulterado pode ser motivo para demissão por justa causa. E mais: quem apresenta pode ser processado criminalmente. O médico que fornece atestado sem ter praticado a consulta também é punido pelo Conselho Federal de Medicina.



**Acúmulo de função**

Trabalhador exerce, além da sua função, atividades de um cargo diferente



**Desvio de função**

Empregado exerce função distinta daquela para a qual foi contratado



**ATRASO SALARIAL**

Pela CLT, o pagamento de salários não pode ser estipulado por período superior a um mês e deve ser efetuado até o quinto dia útil do mês posterior ao trabalhado. O TST determina pagamento dos valores com correção monetária em caso de atraso.



**IMPREVISTO NO CAMINHO**

Você sabia que, se o trabalhador sofrer um acidente no percurso de casa para o trabalho, ou vice-versa, isso pode ser considerado um acidente de trabalho? Lei nº 8.123/1991, art, alínea d.



**AVISO PRÉVIO SEM JUSTA CAUSA**

Você sabe calcular a quantos dias tem direito? Se estiver a mais de 1 ano na empresa: 30 dias. A cada ano trabalhado somam-se: 3 dias. Ex. uma pessoa que trabalha há 5 anos em uma empresa e for demitida se justa causa terá direito a 30 dias de aviso prévio + 15 dias: 3 dias x 5 anos Total: 45 dias.



**AMEAÇAR É CRIME**

Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave: Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa. (Código Penal art. 147)



## TRT4 - Tribunal concede indenização por dano moral a trabalhador que não tinha acesso a banheiro

Os desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) entenderam ser correta a indenização por danos morais a um trabalhador que tinha uso restrito de banheiro durante sua jornada.

O acórdão confirmou, integralmente, decisão da 2ª Vara do Trabalho de Santa Maria, que estabeleceu em R\$ 10 mil a reparação devida pelas condições consideradas humilhantes. O trabalhador era contratado de uma empresa ferroviária, prestando serviços em mais de uma comarca. Para ir e para voltar dos locais de prestação de serviço, ele chegava a permanecer três horas e meia dentro da locomotiva, que não tinha banheiro. Em algumas das paradas por onde passava, tampouco havia banheiro disponível. Em outros locais, apesar da existência de sanitários, o acesso ficava condicionado à presença de outras pessoas com chave de acesso ao local – as quais nem sempre estavam presentes.

Accesse o nosso site e veja essa matéria na íntegra - [www.sindificiosjundiai.com.br](http://www.sindificiosjundiai.com.br)



## Escalas de 12 horas proibidas 4x2, 5x1, 5x2 e 6x2

A legislação brasileira proíbe a fixação de jornada superior a 8 horas diárias, entretanto, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho os sindicatos de classe poderão admitir a fixação de escalas de 12 horas de trabalho sem o pagamento de horas extras que excederem à 8ª hora.

Isso significa que se a Empresa adotar escalas de trabalho de 12 horas sem previsão em Acordo ou Convenção Coletiva deverá pagar pelas horas extras que excederem a 8ª diária, no caso da escala 12x36, 3 horas extras por dia trabalhado (já que uma hora é destinada ao intervalo). O Tribunal Superior do Trabalho, a fim de apaziguar os diversos entendimentos sobre o assunto, formulou recentemente a Súmula 444, na qual se estabelece determinados parâmetros a serem observados acerca da jornada 12x36. Sendo assim, em qualquer hipótese, é ilegal a adoção das escalas 4x2, 5x2, 5x1 etc. de 12 horas de trabalho. O TST na Súmula 444 admite apenas a escala 12x36 se houver Acordo ou Convenção Coletiva entre os Sindicatos que representam as Empresas e os Trabalhadores. A jornada de 12 horas de trabalho somente terá validade quando autorizada por acordo coletivo de trabalho. No caso de não haver norma coletiva prevendo o regime especial, o tempo excedente da oitava hora diária deverá ser computado como extra. **Trabalhador fique atento e verifique junto ao Sindicato se a sua empresa tem acordo de jornada de trabalho.**



## NÃO FALE QUALQUER COISA EM SUAS REDES

Um trabalhador foi demitido por justa causa por fazer comentários pejorativos sobre a empresa que trabalhava

Ele recorreu, mas o juiz entendeu que o empregado extrapolou os limites de uma expressão de opinião.



## AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como **ausências legais** e não serão descontadas para o cálculo do período de férias.

Súmula 89 do TST



## SABIA?

Empregado **suspenso** por falta **grave** pode ter descontado do salário os dias não **trabalhados**.



## INDISCIPLINA OU INSUBORDINAÇÃO?

Indisciplina é quando o trabalhador descumpre uma ordem geral da empresa

Insubordinação é quando o trabalhador descumpre uma ordem direta do empregador

**As duas podem gerar demissão por JUSTA CAUSA.**



## NÃO PODE SER DEMITIDA

A gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

Está na Constituição: não pode ser demitida de forma arbitrária ou sem justa causa a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.  
(ADCT, art. 10, II, b)



Trabalhou tanto que não deu nem pra almoçar?

Quando o intervalo para repouso e alimentação na jornada continua superior a 6 horas não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.  
CLT, art.71.



## PAUSA NO TRABALHO

**Casamento**  
Conhecida como licença - gala.  
garante até 3 dias.

**Comparcimentamento em Juízo**  
Pelo tempo que se fizer necessário

**Serviço Militar Obrigatório**  
Garantido o afastamento durante todo o período do serviço.

**Óbito**  
Garante até 2 dias consecutivos



## DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

- Aviso prévio;  
- Saldo de Salário;

- Indenização das férias integrais (não gozadas e proporcionais, acrescidas de 1/3);

- 13º salário proporcional;  
- Indenização compensatória de 40% dos depósitos do FGTS;

- Levantamento do saldo existente na conta vinculada do FGTS.

## Quais são os seus direitos?





## ASSÉDIO SEXUAL

**NÃO IMPORTA QUEM FOR: CHEFE, AMIGO, COLEGA OU GLOBAL.**

Empresas devem coibir e punir. Colegas precisam apoiar e testemunhar. Vítimas devem denunciar!  
**DIGA NÃO E DENUNCIE!**



**Praticou irregularidades no trabalho durante o aviso prévio?**

Sua dispensa pode ser transformada em justa causa.



## DESCONTOS

Só podem ser efetuados descontos no salário com expressa autorização do empregado.



## DANOS MORAIS

Atraso e não pagamento de salários fere integridade psicofísica do empregado



**Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo ou 25 quilos para o trabalho ocasional.**

Artigo 390 da CLT



## Rescisão Indireta

Pode ser solicitada pelo trabalhador quando o contrato de trabalho for descumprido.

Reconhecida a rescisão indireta, o empregador tem de pagar ao ex-funcionário todas as verbas rescisórias, da mesma forma como se o tivesse demitido imotivadamente.



O Patrão pode exigir que o empregado faça hora extra? **PODE!** Em casos de necessidades imperiosas ou de força maior, havendo previsão no contrato de trabalho ou em convenção coletiva. Fora desses casos, a recusa do trabalhador pode ser legítima.

- É permitido compensar o trabalho extraordinário com banco de horas se houver acordo com o sindicato ou convenção coletiva de trabalho.
- Não podem ser feitas mais do que 2 horas extras por dia, exceto em caso de força maior ou necessidade imperiosa.
- Cada hora extra vale pelo menos 50% mais que a hora normal, ou até mais, dependendo da lei, acordo ou sentença normativa.



## POSSO VENDER PARTE DAS MINHAS FÉRIAS?

É direito do trabalhador converter em dinheiro até dez dias de suas férias (Art. 143 CLT). Mas atenção, o empregador não pode exigir ou forçar o empregado a vender suas férias.



**O trabalhador pode ser demitido durante as férias?**

Durante as férias, o contrato de trabalho encontra-se interrompido, e nenhuma das partes pode praticar qualquer ato tendente a rompê-lo, seja pedido de demissão ou dispensa sem justa causa.

### INFORME PUBLICITÁRIO

**DAICHI**  
Soluções Imobiliárias

11 **4806-0626**  
11 **94959-4307**

www.daichiimoveis.com.br  
f /Daichi Soluções Imobiliárias

**KAVALCANTI**  
Planejamento Empresarial  
Recursos Humanos  
Assessoria Contábil, Fiscal  
e Societária

11 **4587-5829**  
11 **96074-7160**  
kavalcanti.net

**ANUNCIE AQUI!**  
(11) **2816-5944**