AABIC orienta



06

EDIÇÃO ATUALIZADA

INTRODUÇÃO AO PAPEL DO SÍNDICO

DESDE 1978 ATUANDO
COM PROPRIEDADE NO
MERCADO IMOBILIÁRIO

www.aabic.org.br

AABIC
desde 1978
Associação das Administradoras de Bens Imóveis e Condomínios de São Paulo

AABIC orienta

AABIC Orienta é um informativo periódico da AABIC - Associação das Administradoras de Bens Imóveis e Condomínios de São Paulo, destinado aos associados e ao mercado de administração condominial e imobiliário. A impressão será feita para fins de divulgação definidos pela Diretoria e, mediante reembolso de custos, por solicitação das associadas para distribuição a seus clientes.

Edição 6 - INTRODUÇÃO AO PAPEL DO SÍNDICO

AABIC 2026 © Todos os direitos reservados. Proibida a reprodução total ou parcial desta publicação para fins comerciais.



CAPÍTULO 1
SÍNDICO: TENDÊNCIAS, PERFIL E FORMAS DE GESTÃO

CAPÍTULO 2
SÍNDICO CONDÔMINO OU SÍNDICO PROFISSIONAL?

CAPÍTULO 3
QUAIS AS PRINCIPAIS DIFERENÇAS ENTRE O SÍNDICO CONDÔMINO E SÍNDICO PROFISSIONAL?

CAPÍTULO 4
TIPOS DE REMUNERAÇÃO, RECOLHIMENTOS DE IMPOSTOS E CONTRATO

CAPÍTULO 5
DESTITUIÇÃO DO SÍNDICO

CAPÍTULO 6
ONDE ENTRA A ADMINISTRADORA?

CAPÍTULO 7
PERGUNTAS E RESPOSTAS

CAPÍTULO 8
APÊNDICE

SUMÁRIO





CAPÍTULO 1

SÍNDICO: TENDÊNCIAS, PERFIL E FORMAS DE GESTÃO

O síndico é o representante legal do condomínio eleito em assembleia geral para um mandato não superior a dois anos, com possibilidade de reeleição, conforme a legislação e a Convenção do Condomínio. O síndico assume a incumbência de cuidar do bem comum e coordenar as ações necessárias para preservar o patrimônio dos condôminos, garantindo a manutenção do condomínio, bem como o bem-estar e a segurança dos condôminos

De forma prática, o síndico detém a gestão do condomínio e busca manter a ordem e o funcionamento dos procedimentos necessários para a boa convivência e harmonia coletiva. Ao mesmo tempo, são recorrentes as críticas e cobranças em relação a suas ações, mas são raras as iniciativas de condôminos e moradores de dar suporte e validá-las.

Contudo, o síndico não está sozinho. A gestão condominial conta também com a participação de um Subsíndico e dos Conselhos Consultivo e Fiscal, que o auxiliam na tomada de decisões e na solução de problemas, além da fundamental presença e apoio de uma administradora de condomínios capacitada.

A administradora tem papel fundamental no dia a dia do empreendimento e no auxílio ao síndico, pois além de assumir inúmeras obrigações operacionais, concede orientação em assuntos de natureza diversa, abrangendo desde questões financeiras, administrativas, comunicação e relacionamento, até aqueles relacionados à orientação técnica e legal.

Somente com este suporte, o síndico terá a tranquilidade e o tempo necessário para desempenhar suas atividades de forma eficiente, e de acordo com as normativas e leis vigentes, pois como responsável, pode sofrer sanções civis e criminais por seus atos ou omissões.

Confira algumas das competências legais do responsável pelo condomínio, para as quais conta com o apoio da Administradora:

- Convocar as assembleias dos condôminos;
- Representar, ativa e passivamente, o condomínio, em juízo ou fora dele;
- Dar imediato conhecimento à assembleia da existência de procedimento judicial ou administrativo de interesse do condomínio;
- Cumprir e fazer cumprir a convenção, o regimento interno e as determinações da assembleia;
- Diligenciar a conservação e a guarda das partes comuns e zelar pela prestação dos serviços que interessam aos possuidores;
- Elaborar o orçamento anual;
- Prestar contas;
- Cobrar dos condôminos o rateio das despesas e eventuais multas;
- Efetuar seguro da edificação.

Quando tratamos do papel do síndico e de suas funções, devemos lembrar que seu rol de responsabilidades tem aumentado gradativamente e as funções têm se tornado mais complexas, em especial com os novos padrões e conceitos de empreendimentos, que apresentam opções de serviços, estruturas mistas residenciais e comerciais, mix de padrões e tamanhos das unidades, além do porte, podendo um condomínio contar com centenas de unidades e diversas torres, o que se traduz em enormes desafios para sua gestão operacional.



CAPÍTULO 2

SÍNDICO CONDÔMINO OU SÍNDICO PROFISSIONAL?

Nos dias de hoje, o tempo e a qualidade de vida tornaram-se bens preciosos, e vem sendo mais difícil encontrar moradores dispostos a se dedicar à atividade ou que possam fazê-lo de maneira plena e satisfatória, tendência que começou a ser observada nos edifícios comerciais e condomínios maiores e mais complexos, mas atualmente, também nos condomínios residenciais de forma geral. A tarefa tem sido vista como, no mínimo, desafiadora e este cenário abriu espaço para alternativas, como a contratação de uma empresa de sindicatura ou síndico profissional que possa prestar estes serviços, de maneira organizada, técnica e com foco na gestão eficiente do condomínio, buscando a valorização do patrimônio e a satisfação dos moradores.

A escolha pelo modelo de síndico profissional tem sido cada vez mais frequente, em especial na fase de instalação do condomínio, momento em que as próprias incorporadoras fazem a indicação de um síndico para condução das tarefas iniciais e dos variados processos característicos dos primeiros anos de atividade de um empreendimento. O número estimado pela AABIC, com base em seu censo de associados, é que de 35 a 40% dos condomínios já contam com serviços de síndicos profissionais.

Com o crescente número de condomínios aderindo ao modelo de gestão com sindicatura profissional, vem se apresentando um equilíbrio com a quantidade de condomínios que ainda adota a opção de gestão interna, elegendo um condômino para a função, sobretudo em edifícios menos complexos, e que se caracterizam por maior facilidade na tomada de decisões, menor grau de conflitos e pendências e distribuição de responsabilidades entre os membros do Corpo Diretivo.

É importante ressaltar que o cargo de síndico é eletivo, cuja duração de mandato está prevista no Código Civil ou Convenção. Assim, qualquer pessoa (condômino ou estranha ao condomínio) pode assumir essa função pelo período estipulado, desde que habilitado e legalmente capaz e devidamente eleito em assembleia geral de condôminos convocada para este fim. Isso significa que, mesmo optando pelo síndico profissional, o condomínio deverá submeter sua escolha à assembleia, sendo que os parâmetros de sua atuação (autonomia, responsabilidades, obrigações etc.) podem ser pormenorizados em um contrato de prestação de serviços complementar, sem esquecer das obrigações regidas pela legislação e Convenção.



CAPÍTULO 3

QUAIS AS PRINCIPAIS DIFERENÇAS ENTRE O SÍNDICO CONDÔMINO E SÍNDICO PROFISSIONAL?

Vale reforçar que a lei não faz distinção entre as obrigações e responsabilidades entre qualquer que seja o modelo de sindicatura escolhido em assembleia pelos condôminos, de modo que as características desejadas para o exercício dessa função valem para qualquer formato: experiência e conhecimento específico na área condominial, imparcialidade, cumprimento estrito das normas, espírito de liderança, idoneidade, diligência, organização, paciência, boa comunicação, habilidade para negociação, gestão de emoções, empatia e capacidade de adaptação etc.

Se por um lado, a eleição de um síndico condômino pode trazer os benefícios da vivência e melhor conhecimento da rotina e necessidades do empreendimento, facilitando a solução de problemas cotidianos, por outro, o vínculo emocional com condôminos e funcionários pode ser um desafio na tomada de decisões e gerara desgaste e constrangimentos nas relações com os vizinhos.

Um síndico profissional pode eventualmente aparentar maior distanciamento das rotinas diárias, mas atualmente as informações e a comunicação em geral fluem pelo meio digital, o que os torna presentes de forma contínua na gestão do condomínio. Os síndicos profissionais também podem trabalhar com mais expertise no planejamento da gestão, observando o condomínio de forma mais estratégica, executando as manutenções e correções necessárias, bem como de investimentos em benfeitorias e adequações, com o objetivo de corrigir problemas e promover a valorização do patrimônio comum.

Apesar de muitas vezes não deter todo o conhecimento técnico necessário, o síndico condômino pode prestar uma assistência de alto nível, pois tem a facilidade de estar presente no dia-a-dia, concentrando sua atenção nas necessidades conhecidas. Vivendo no empreendimento, em geral tem mais oportunidade para se relacionar com os moradores e os profissionais que ali trabalham. Fazer parte da rotina do condomínio é um fator importante para identificação dos problemas e soluções.

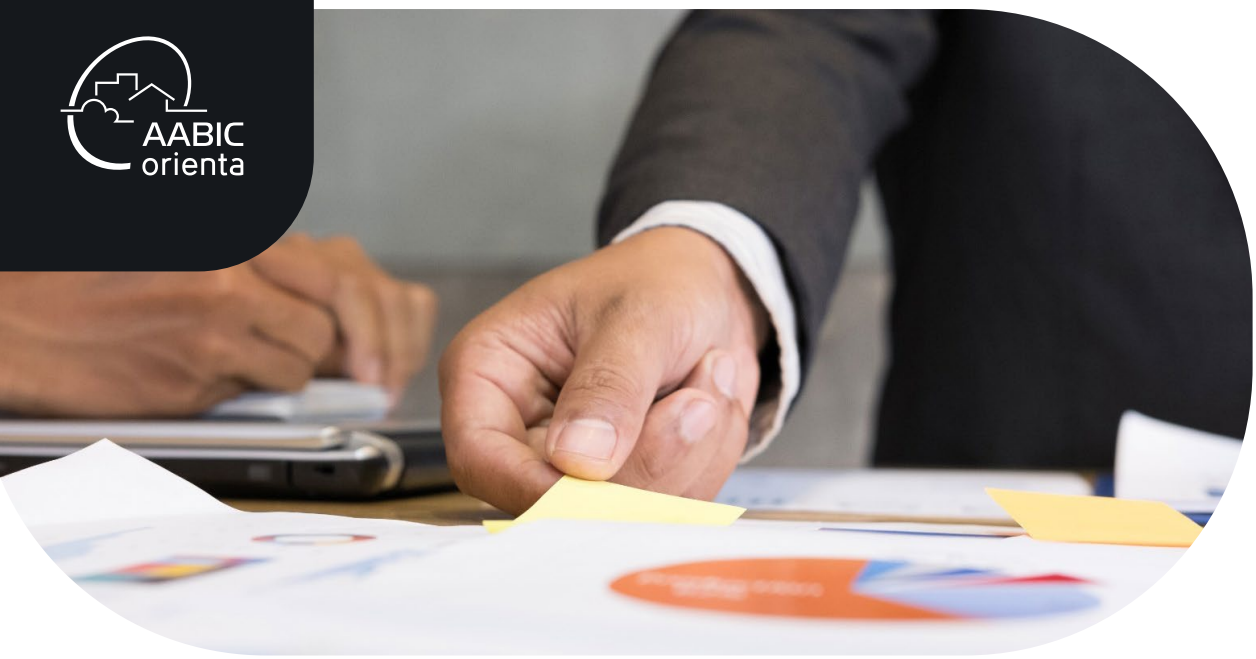
O síndico profissional certamente trará conhecimento técnico e experiência na gestão condominial, garantindo uma administração mais eficiente e transparente, além de liberar os moradores para se dedicarem a suas atividades cotidianas. O profissional acaba desempenhando um papel multifacetado, atuando como líder, gestor, mediador, conciliador e representante legal do condomínio, buscando sempre o bem-estar e a segurança dos condôminos, moradores e frequentadores.

Durante o processo seletivo de um síndico profissional, é importante que seja solicitada aos candidatos a relação dos condomínios atendidos e o período em que iniciou a prestação de serviços, e analisada a forma de prestação de serviços, podendo ser realizada pelo síndico e também por intermédio de prepostos, membros da equipe da empresa de sindicatura que suprem alguns aspectos do atendimento cotidiano ao condomínio.

Outras informações que podem auxiliar na avaliação e escolha do candidato ao cargo são: a relação da estrutura da empresa e a quantidade de empreendimentos em que atua, trabalho por intermédio de prepostos,

existência de seguro de responsabilidade civil, equipe e estrutura de atendimento, periodicidade e duração das visitas previstas ao condomínio durante o exercício da atividade.

Independente do caminho escolhido, é preciso ter em mente que a função do síndico é fundamental e obrigatória, e os interessados devem contar com o máximo suporte da administradora, do Corpo Diretivo e dos demais condôminos.



CAPÍTULO 4

TIPOS DE REMUNERAÇÃO, RECOLHIMENTOS DE IMPOSTOS E CONTRATO

Salvo dispositivo em contrário na Convenção de Condomínio, o síndico poderá receber remuneração pelo exercício da atividade, seja condômino ou profissional. A remuneração não caracteriza vínculo empregatício com o condomínio, justamente por ser um cargo eletivo.

No caso de síndico condômino, o formato mais usual é a isenção da cota condominial (em especial para verbas ordinárias), durante o período de mandato. Apesar disso, nada impede que, além da isenção ou em substituição a essa, receba remuneração em função das responsabilidades do cargo.

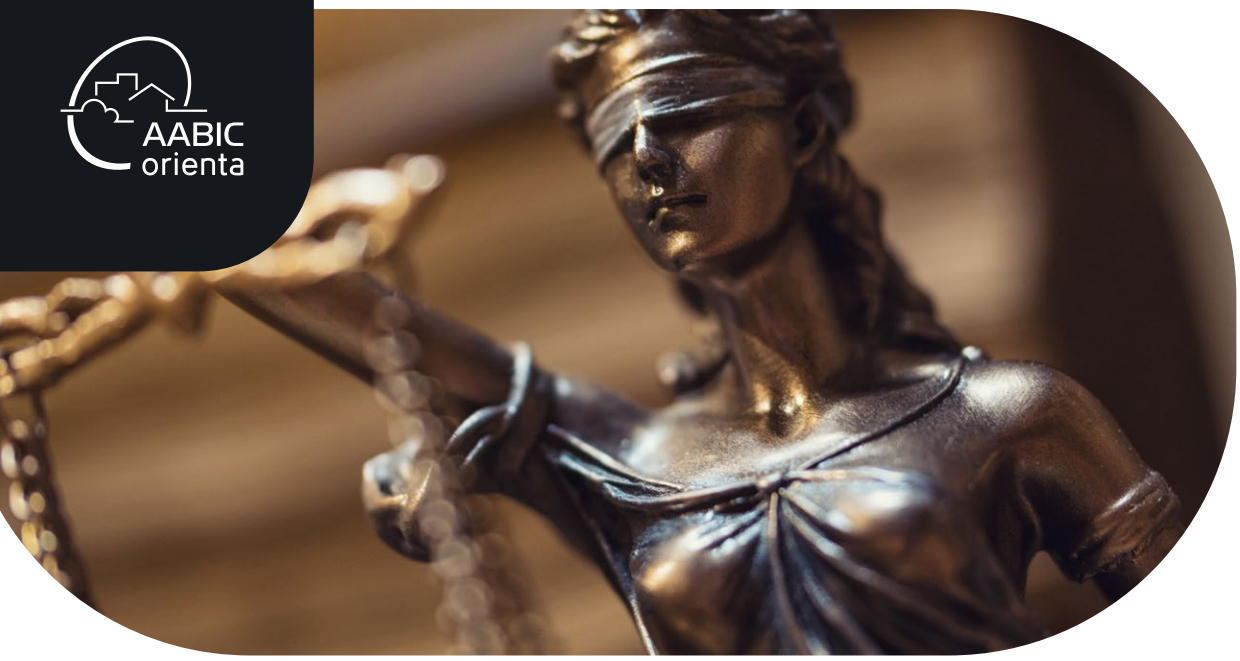
No caso dos síndicos profissionais, a remuneração se dá pelo pagamento de honorários estipulados em ata ou contrato, definidos entre as partes em função das características do condomínio e das demandas. Importante destacar que a remuneração do síndico caracteriza uma prestação de serviços, estabelecendo direitos e deveres para o síndico e para o condomínio, devendo ainda atender às obrigações fiscais e tributárias incidentes na contratação.

Em ambos os casos, o formato e valor da remuneração devem ser aprovados em assembleia geral, preferencialmente, na que o elegeu. Muito eventualmente, em casos específicos relacionados às características e complexidade do empreendimento, salvo dispositivo em contrário na Convenção, outros cargos do Corpo Diretivo também poderão ser remunerados.

Mesmo a isenção da cota condominial para o síndico é considerada uma forma de remuneração e, portanto, está sujeita ao lançamento em folha e recolhimento de INSS. A Receita Federal / Previdência Social classifica o síndico como contribuinte individual, tanto no caso de receber remuneração direta (pró-labore) quanto se contar com isenção de pagamentos, e exige a contribuição em ambos os casos.

Por ser um cargo eletivo, cujas obrigações estão estabelecidas na legislação pertinente, é dispensável haver um contrato entre as partes. Porém, sua elaboração é recomendável, em especial para que detalhar rotinas relacionadas ao exercício da atividade, podendo ser assinado pelo Conselho. Por fim, para minimizar riscos, recomenda-se verificar minuciosamente a documentação do contratado, seus antecedentes – através de certidões cíveis e criminais, pesquisas nos distribuidores do poder judiciário e bancos de dados de empresas especializadas, analisar a experiência profissional na administração condominial e pesquisar referências nos edifícios onde atua.

Com a contratação de um síndico profissional, torna-se fundamental o estabelecimento de uma dinâmica eficiente com o Conselho Consultivo, para que possam desempenhar suas funções e dar apoio ao síndico de forma pontual nas demandas do condomínio.



CAPÍTULO 5

DESTITUIÇÃO DO SÍNDICO

Se durante seu mandato, se constate que o desempenho da pessoa eleita para o cargo não é satisfatório, o caminho legal previsto para provocar sua saída é processo de destituição, por meio da convocação de assembleia específica para este fim (com assinatura de 1/4 dos condôminos), de acordo com a previsão do Artigo 1349 do Código Civil. Esta situação se torna necessária apenas no caso de a pessoa eleita não aceitar amigavelmente renunciar ao cargo, o que deve ser sempre a primeira tentativa através de diálogo entre o Conselho e o síndico. Embora o cargo de síndico seja eletivo e não haja respaldo legal para uma rescisão contratual, no caso do síndico profissional, o contrato entre as partes pode incluir uma cláusula rescisória, estabelecendo as condições para o término do contrato, incluindo a possibilidade de renúncia de comum acordo e convocação de assembleia, facilitando o processo de substituição.

Após sua saída, importante observar as condições estabelecidas na Convenção para identificar quem assume o cargo, se em caráter temporário ou definitivo para complemento de mandato. Se provisório, o ocupante do cargo deve convocar uma assembleia dentro do período máximo estabelecido na convenção a fim de eleger um substituto. Na ausência dessa diretriz na Convenção, deve-se considerar o prazo máximo de 30 dias para eleição de um síndico, a fim de evitar complicações na gestão do condomínio e questionamentos perante terceiros (bancos, cartórios, órgãos públicos, prestadores de serviço etc.) a respeito da legitimidade do ocupante do cargo em caráter interino.



CAPÍTULO 6

ONDE ENTRA A ADMINISTRADORA?

Independente do modelo de sindicatura escolhido, dada a importância, complexidade e responsabilidades que envolvem essa atividade, para assessorar o Síndico nas questões práticas e demais obrigações e orientações, o Código Civil prevê a contratação dos serviços de uma administradora de condomínios, mediante aprovação da assembleia geral, possibilitando a transferência de tarefas burocráticas e que exigem estrutura de processamento e controles. Sem falar, é claro, da equipe de suporte de especialistas para orientação e assessoria em todas as demandas que envolvem as rotinas da gestão condominial. Com este auxílio, o síndico condômino amplia sua capacidade de condução de uma gestão com excelência.

Para que a sinergia entre o síndico e a administradora seja realmente eficiente, é fundamental que mantenham uma relação de confiança e respeito mútuo. Reuniões periódicas e uma comunicação aberta são essenciais para discutir as necessidades do condomínio, avaliar o desempenho dos serviços e identificar áreas que podem ser aprimoradas. Uma administração bem-sucedida depende dessa parceria, que se traduz em benefícios diretos para todos os condôminos.

A gestão de um condomínio tem exigido cada vez mais tempo, dedicação e conhecimento. Orçamentos, contratações de serviços, gerenciamento de caixa, cobrança, pagamentos e recolhimentos de impostos, gestão da folha de pagamento e e-Social, supervisão de funcionários, além de uma série de outras atividades, que sinalizam mais de 120 procedimentos administrativos, como indica o Manual AABIC Orienta 02, que devem ser bem cumpridas para garantir a regularidade do condomínio, o bom funcionamento operacional e o bem-estar dos moradores e usuários.

Diante do volume de tarefas e relevância desses procedimentos, sua realização torna-se uma missão impossível para o síndico. Por menor que seja o condomínio, a contratação de uma administradora é a garantia de um trabalho eficiente e redução de riscos. A gama de atividades das administradoras no âmbito gerencial de um condomínio expandiu-se de forma expressiva nos últimos anos – e segue aumentando – ultrapassando os procedimentos administrativos e burocráticos e alçando atendimento e serviços especializados.

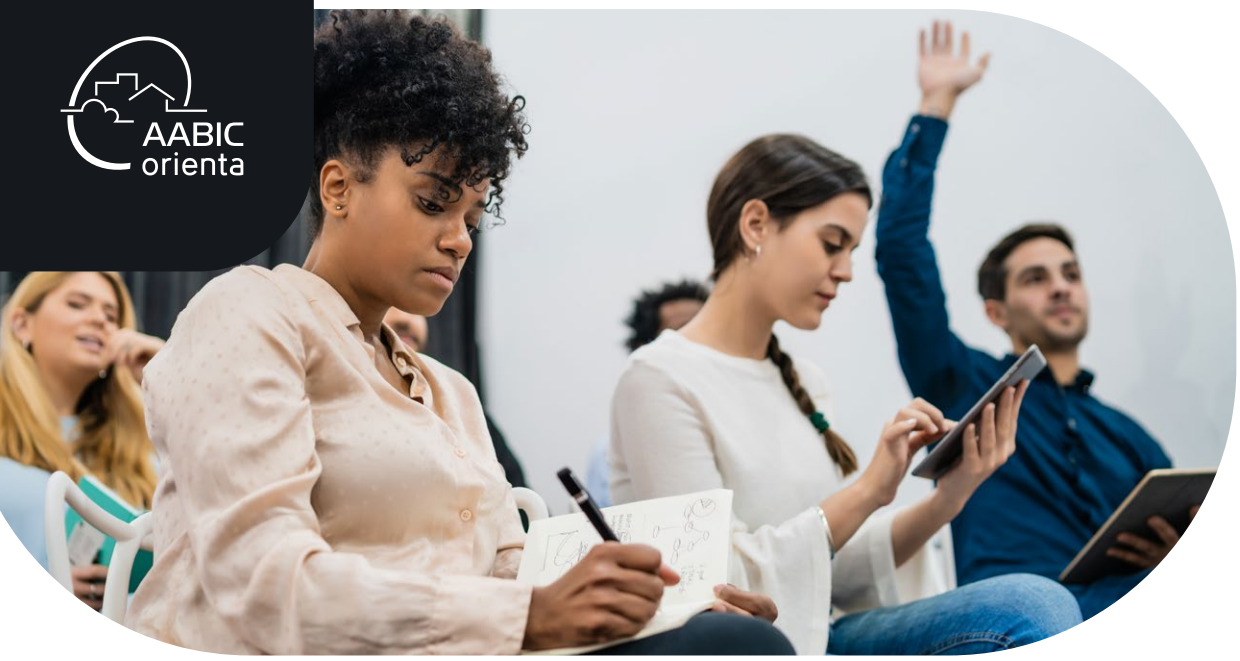
A administradora também é responsável por orientar o Corpo Diretivo quanto às dúvidas e consultas rotineiras e planejamento das ações no condomínio.

Confira algumas responsabilidades da administradora (VIDE MANUAL)

- Gerenciamento e atualização do cadastro de proprietário;
- Gerenciamento financeiro de pagamentos e fluxo de caixa;
- Gestão de impostos;
- Cobrança de cotas Condominiais;
- Controle do cadastro e mandado do Corpo Diretivo;
- Controle de valores de isenções/remunerações de síndicos e membros do Corpo Diretivo;
- Elaboração e emissão de cartas, circulares, editais e atas de assembleias;
- Divulgação das contas mensais aos condôminos;
- Gestão de contratos de prestação de serviços terceirizados, como controle de acesso, limpeza, vigilância, portaria, entre outros;
- Recrutamento e seleção de colaboradores do condomínio, além de treinamento interno e externo com opção de cursos e palestras.

Levando em consideração este elevado grau de exigências, a AABIC recomenda a contratação de uma administradora de condomínios associada e capacitada para absorver e gerir com segurança e eficiência este rol de obrigações, executando ou delegando atribuições especializadas. É necessário também estudar o contrato com a empresa, pois o condomínio deve conhecer os serviços contratados e se são compatíveis com o valor cobrado e suas necessidades.

Para saber mais, recomendemos a leitura do Manual 02 – Administração Condominial – Rotinas e Responsabilidades.



CAPÍTULO 7

PERGUNTAS E RESPOSTAS

Pergunta 1

Qual a formação necessária a um síndico profissional?

Trata-se de atividade não regulamentada e não há obrigatoriedade de formação específica para a atuação dos síndicos profissionais. Em vista disso, os condomínios devem adotar precauções na contratação e recomenda-se a busca por síndicos especializados, com formação e/ou conhecimento em áreas de administração e gestão de pessoal, direito, finanças, manutenção etc.

É imprescindível obter referências de clientes e administradoras e informações que atestem a qualidade e o comprometimento na prestação dos serviços, além da apresentação comercial, currículo e expertise na área.

Observa-se frequentemente o despreparo de pessoas que se aventuram nesta empreitada, o que exige que a escolha de um síndico contratado seja revestida de cuidados, levantamento de informações comerciais e consulta a indicações, sendo recomendado que as administradoras contem com parcerias com profissionais habilitados para indicar a seus clientes.

Pergunta 2

Como fica a questão do vínculo empregatício?

O síndico contratado recebe remuneração mensal como um prestador de serviços, na maioria das vezes por meio de uma empresa constituída, e não possui vínculo empregatício com o condomínio, em face desta relação comercial, bem como das características específicas da função.

A caracterização do vínculo empregatício fica subordinada ao preenchimento de todos os elementos constantes do artigo 3º da CLT, que aborda este conceito, considerando empregado "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário". Portanto, são elementos essenciais para definir o conceito de empregado: pessoa física, prestação pessoal do serviço (pessoalidade), continuidade (não eventualidade), subordinação ao empregador e a remuneração. A hipótese de contratação do síndico como empregado do condomínio não é usual no mercado e não é recomendada pela AABIC, o que descaracterizaria o desempenho desta função.

Pergunta 3

Como o condomínio pode estabelecer critérios de controle e acompanhamento das providências do síndico profissional?

Assim como é importante conhecer o perfil do condômino que se candidata ao cargo de síndico, alguns cuidados devem ser observados na contratação de um síndico profissional, em especial no que se refere aos controles e esferas de decisão, visto ser o representante legal do condomínio.

Assim, recomenda-se a formalização de um contrato de prestação de serviços, com a devida observância da legislação, verificando a documentação do contratado, seus antecedentes – através de certidões cíveis e criminais em pesquisas nos distribuidores do poder judiciário e em bancos de dados de empresas especializadas, analisar a experiência profissional do contratado na administração condominial, pesquisar as referências etc.

A par das questões legais, o contrato celebrado com o síndico profissional poderá prever, detalhadamente: número de visitas mensais, atendimento direto

e por meio de prepostos, meios de contato, esferas de atuação e autorização de despesas, e demais critérios de controle e acompanhamento das atividades executadas, de acordo com a necessidade do condomínio.

O papel do Conselho Consultivo é de extrema importância e, no caso de uma gestão profissional essa presença se torna ainda mais fundamental. Cada condomínio deve buscar a melhor composição interna no que se refere às deliberações cotidianas, troca de informações no Corpo Diretivo e condôminos e esferas de decisões.

Pergunta 4
Existe uma carga horária mínima para que o síndico fique à disposição de cada cliente?

Não existe uma carga horária mínima para que o síndico fique à disposição do condomínio. Este tempo dependerá da complexidade do empreendimento administrado. Enquanto um síndico condômino vai atuar conforme sua disponibilidade de tempo, no caso de um síndico profissional, a elaboração do contrato pode contemplar estas necessidades, bem como a quantidade de horas/dias que o síndico ficará à disposição, por meio de visitas mensais e plantões.

Pergunta 5
Qual o custo–benefício de cada modalidade?

A crescente complexidade dos empreendimentos imobiliários trouxe uma nova característica para a gestão condominial, em razão da quantidade de unidades e da complexidade de manutenção, regramento e gestão de uso das áreas comuns, existência de múltiplos setores (residencial, comercial, hotelaria etc.), e passaram a observar a tendência de contratação de síndicos profissionais.

Em outros condomínios, tendo em vista a falta de candidatos ou problemas de relacionamento e vizinhança, as comunidades vêm também optando pela contratação do síndico "profissional". As experiências com esta figura atingem os objetivos dos condôminos quando o Conselho e a comunidade desenvolvem as ferramentas operacionais para isso e se acostuma a ela.

A remuneração do síndico condômino geralmente se dá pela isenção do pagamento das cotas condominiais (parte ou integral), enquanto o síndico profissional é remunerado de acordo com o valor definido entre as partes. O custo-benefício de cada modalidade está intrinsicamente ligado à capacidade de adaptação de cada empreendimento, levando em consideração a complexidade da sua administração, a participação do Conselho Consultivo e dos condôminos e o atendimento a suas demandas, sendo que em muitos casos, os valores de isenções e contratos com síndicos são praticamente equivalentes.

CAPÍTULO 8

APÊNDICE

BOAS PRÁTICAS E CONDUTAS CONTRATUAIS NA SINDICATURA PROFISSIONAL

Análise institucional com base em cláusulas contratuais de prestação de serviços por síndicos profissionais. AABIC – Associação das Administradoras de Bens Imóveis e Condomínios de São Paulo

INTRODUÇÃO

A atuação do síndico profissional tem ganhado relevância no mercado condominial brasileiro como solução especializada para gestão técnica, neutra e qualificada dos empreendimentos. Para que essa atividade alcance seu pleno reconhecimento e colabore de forma efetiva para a governança dos condomínios, é essencial que seus fundamentos contratuais e éticos estejam bem definidos e alinhados com as boas práticas de mercado.

Este guia foi elaborado a partir da análise de contratos de prestação de serviços de sindicatura profissional utilizados por empresas e profissionais distintos, debates e observação empírica, com o intuito de identificar pontos convergentes e práticas recomendáveis. A abordagem adotada é eminentemente prática, centrada na experiência contratual e voltada à padronização, à segurança jurídica e à valorização institucional da atividade.

1. PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA SINDICATURA PROFISSIONAL

- **Legalidade e transparência:** Atuação estritamente conforme a legislação vigente, Convenção do Condomínio e Regulamento Interno, com divulgação clara das ações realizadas e decisões tomadas.
- **Eficiência administrativa:** Planejamento e execução de ações com foco em resultados, cumprimento de prazos e qualidade de entrega.
- **Zelo pelo patrimônio coletivo:** Cuidado com a conservação dos bens comuns e gestão responsável dos recursos financeiros do condomínio.
- **Imparcialidade nas decisões:** Neutralidade frente a interesses particulares e isenção em votações, contratações e deliberações.
- **Respeito à governança interna e compliance:** Cooperação e diálogo com conselho, assembleia e administradora, respeitando os limites e competências de cada instância.
- **Compromisso com a ética e a boa-fé:** Conduta pautada pela integridade, evitando conflitos de interesse e promovendo a confiança entre as partes.

2. ATRIBUIÇÕES CONTRATUAIS RECORRENTES

O síndico profissional é contratado para desempenhar as atribuições previstas na Convenção do Condomínio e no artigo 1.348 do Código Civil, acrescidas de funções operacionais e técnicas ajustadas à realidade de cada empreendimento. Grande parte dessas tarefas burocráticas é transferida à administradora do condomínio, conforme estipula o mesmo artigo legal. Havendo necessidades de caráter técnico ou que fujam à expertise do síndico, ele também deve buscar o suporte de profissionais e especialistas para orientação e assessoria nas demandas que envolvem as rotinas da gestão condominial. Entre as obrigações mais recorrentes destacam-se:

- **Representação legal do condomínio (ativa e passiva, judicial e extrajudicial):** O síndico é o representante legal do condomínio perante terceiros, podendo assinar contratos, ingressar com ações judiciais ou responder por elas.
- **Convocação e condução de assembleias gerais e reuniões com o conselho:** Cabe ao síndico organizar e conduzir as reuniões deliberativas, assegurando transparência e regularidade jurídica, incluindo os itens

obrigatórios nas assembleias ordinárias (aprovação de contas; aprovação de previsão orçamentária; eleições do Corpo Diretivo), e trazer os demais assuntos para deliberação de assembleias extraordinárias, se for o caso.

- **Elaboração e execução do orçamento anual e previsão orçamentária:** O síndico deve elaborar a previsão de receitas e despesas e executar o orçamento aprovado com responsabilidade. A previsão deve considerar o histórico de inadimplência, reajustes contratuais e possíveis obras emergenciais.
- **Fiscalização de obras, serviços, contratos e cumprimento das obrigações legais:** O síndico é responsável por garantir que as obras e serviços ocorram conforme contratado, respeitando prazos, normas e exigibilidades técnicas.
- **Administração da rotina condominial, inclusive no que tange a fornecedores e prestadores:** Isso inclui gerir escalas de trabalho, acompanhar o desempenho dos prestadores e mediar a rotina condominial.
- **Atendimento aos condôminos e mediação de conflitos:** O síndico atua como figura de equilíbrio e referência na convivência comunitária, devendo atuar em conflitos por infrações às normas internas com isenção, escuta ativa e base legal.
- **Coordenação de processos de seleção e gestão de pessoal:** Em condomínios que mantêm empregados próprios, o síndico pode ser responsável pela seleção, treinamento e avaliação.

Outros pontos importantes:

- Planejamento orçamentário e prestação de contas periódica: Elaborar orçamento anual realista, submetendo à assembleia. Realizar prestação de contas mensal, com relatórios claros e acessíveis.
- Cronograma de manutenções preventivas: Manter plano anual com vistorias técnicas e registros documentais.
- Acompanhamento de contratos e serviços: Fiscalizar cumprimento, registrar execuções e aplicar penalidades se necessário.
- Presença regular no condomínio: Calendário de visitas, plantões mensais e canais de atendimento ativos.

- Uso de ferramentas digitais: Arquivos digitais organizados, com acesso seguro e plataforma de comunicação eficiente.

3. PADRÕES DE CONDUTA ÉTICA CONTRATUAL

A conduta do síndico profissional, mesmo quando regulada contratualmente, deve estar alinhada com princípios éticos essenciais, tais como:

- **Imparcialidade e isenção na tomada de decisões:** O síndico deve agir de forma neutra, mesmo quando pessoalmente envolvido. Em disputas entre vizinhos por exemplo, não favorecer um ou outro por afinidade pessoal ou qualquer outro motivo.
- **Transparência na gestão, com prestação de contas documentada e acessível:** As informações devem ser transparentes, registradas e acessíveis a todos os condôminos, seja por meio da publicação dos balancetes mensais no portal e aplicativo da administradora ou envio direto ao condômino.
- **Cordialidade e urbanidade no trato com condôminos, funcionários e conselheiros:** O respeito no diálogo evita conflitos e fortalece a imagem da gestão, devendo sempre manter a postura mesmo diante de críticas em assembleia ou fora delas.
- **Cumprimento das normas internas do condomínio e das determinações assembleares:** O síndico deve ser o primeiro a cumprir e fazer cumprir as regras, sem criar precedentes e comprometimento das regras aprovadas pela comunidade.
- **Colaboração técnica com a administradora e demais agentes:** A sinergia entre os agentes da gestão gera maior eficiência, e alinhar as rotinas com a administradora evita retrabalho e atrasos.
- **Observância à LGPD:** A coleta e uso de dados deve respeitar a legislação de proteção de dados pessoais.
- **Postura que preserve a imagem da função:** O comportamento público do síndico reflete sobre toda a categoria, e deve-se evitar qualquer exposição inadequada na gestão do condomínio, nas concorrências de serviços, relacionamento e uso das redes sociais.

4. LIMITES DE AUTONOMIA E CONTROLE

Os contratos costumam prever limites objetivos para a autonomia financeira e decisória do síndico profissional. Entre os mecanismos usuais estão:

- **Alçadas para despesas e contratações:** O contrato pode delimitar valores que o síndico pode aprovar sozinho, ou que dependam de anuência do Conselho, especialmente no caso de melhorias não necessárias ou emergenciais.
- **Exigência de autorização para uso do Fundo de Reserva:** O Fundo de Reserva é composto por recursos destinados a emergências ou obras estruturais, seu uso exige controle e autorização específica de assembleia.
- **Apresentação prévia de orçamentos e relatórios:** A transparência da gestão é reforçada por documentos comparativos objetivos e de fácil compreensão.
- **Prestação de contas periódica:** Permite o acompanhamento contínuo e transparente da gestão financeira.
- **Registro e guarda de documentos:** A documentação devidamente armazenada e com acesso facilitado evita disputas futuras e assegura continuidade das gestões, devendo ser preferencialmente digital.

RECOMENDAÇÃO PARA ESFERAS DE ATUAÇÃO, ALÇADA E GOVERNANÇA

- Síndico como executivo: Liderança operacional com prestação de contas.
- Conselho como órgão fiscalizador: Atuação consultiva, sem caráter deliberativo.
- Modelos de alçada por valor mensal:
  Até R$ 3.000,00 – alçada direta do síndico

  R$ 3.000,01 a R$ 10.000,00 – aprovação da maioria do conselho

  Acima de R$ 10.000,00 – aprovação unânime do conselho e ratificação em assembleia
- Formalização das atribuições em contratos e atas.

5. RESPONSABILIDADES E GARANTIAS

A gestão técnica impõe ao síndico profissional um dever de diligência e responsabilidade. Como garantias institucionais, os contratos frequentemente preveem:

- **Contratação de seguro de responsabilidade civil profissional;** Protege o síndico e o condomínio em caso de erros diretamente ligados aos aspectos de gestão interna e externa.
- **Participação ativa em fiscalizações públicas e cumprimento de exigências legais:** O síndico é o elo entre o condomínio e os órgãos públicos, devendo representar o condomínio e atuar nas demandas relacionadas.
- **Dever de notificação imediata ao conselho em casos de risco ou anormalidades:** Antecipar riscos e melhorar a comunicação, inclusive solicitando auxílio quando necessário, evita agravamento de situações problemáticas e divide responsabilidades.
- **Atendimentos emergenciais e plantões técnicos quando previsto contratualmente:** Quando previsto, o síndico deve estar disponível em plantões administrativos e atendimento geral, podendo adotar uma solução digital como canal de comunicação.

6. CONCORRÊNCIA LEAL E POSICIONAMENTO PROFISSIONAL

A concorrência no mercado de sindicatura deve ocorrer dentro dos limites da lealdade, ética, técnica e transparência, destacando-se algumas diretrizes relevantes:

- **O contrato deve deixar claro que não há vínculo empregatício com o síndico, mas relação contratual entre partes autônomas:** Por precaução, deve constar em contrato que o síndico é um prestador de serviços contratado, sem nenhum tipo de vínculo ou relação empregatícia, preservando a característica principal da figura do síndico, que é ser eleito para a representação do condomínio.
- **A postura do síndico deve ser profissional, evitando abordagens a condomínios sob gestão de colegas e práticas de aliciamento ou desqualificação:** Respeito à atuação alheia é princípio de ética profissional, e garantem a saúde do mercado no médio e longo prazo, valorizando a atividade e os honorários.

- **A precificação dos serviços deve observar a complexidade do empreendimento, carga horária e os riscos da atividade, evitando valores que inviabilizem uma gestão profissional e causem distorções de mercado:** Valores muito inferiores ao mercado desvalorizam a profissão e geram desconfiança, podendo até resultar na assinatura de um contrato, mas não se sustentam com rentabilidade mínima e podem comprometer a qualidade das entregas.
- **O respeito entre colegas e a cooperação profissional fortalecem o mercado e ampliam o reconhecimento da função:** A troca de experiências aberta entre síndicos em fóruns adequados fortalece a classe e ajuda na resolução de problemas que afetam a todos os envolvidos e, consequentemente em melhoria da prestação de serviços e atendimento aos condomínios.
- **Rejeição a favorecimentos:** Declaração de eventuais benefícios e recusa a vantagens indevidas.

7. REJEIÇÃO A FAVORECIMENTOS

A figura do síndico é central para a harmonia e o bom funcionamento de um condomínio. Por isso, a rejeição a favorecimentos é um pilar inegociável entre as questões que regem sua conduta. Este princípio assegura que todas as ações e decisões do síndico sejam pautadas pela imparcialidade, transparência e pelo interesse coletivo dos condôminos, sem espaço para privilégios ou benefícios indevidos.

- **Declaração de Eventuais Benefícios:** É fundamental que o síndico aja com transparência em relação a qualquer vantagem que possa surgir em decorrência de sua função. Isso significa que qualquer sugestão de benefícios por parte de fornecedores, condôminos ou qualquer outra parte interessada —que possa ser interpretado como tentativa de influenciar decisões, deve ser declarado ao Conselho do condomínio.

  A omissão de informações relativas a tais benefícios é uma violação ética grave e sujeita às medidas disciplinares e legais cabíveis.

- **Recusa a Vantagens Indevidas:** A recusa a essas vantagens deve ser firme e inequívoca, e a situação deve ser prontamente comunicada aos canais estabelecidos pelo condomínio ou à administração. Manter a integridade significa negar qualquer oferta que comprometa recursos do condomínio e a confiança depositada no síndico. A aceitação de vantagens será vista como falha grave de conduta e pode resultar em ações severas e máculas indeléveis no currículo do profissional.

8. PROTEÇÃO DE DADOS E CONFIDENCIALIDADE

A maioria dos contratos prevê cláusulas de sigilo e confidencialidade, inclusive após a rescisão contratual. Os deveres principais incluem:

- **Respeito aos princípios da LGPD na guarda, compartilhamento e exclusão de dados:** O síndico deve basear-se e aplicar os princípios da LGPD, criando uma política de privacidade para os sistemas e comunicações, o que pode estar inserido no contrato.
- **Utilização de informações apenas para fins vinculados ao contrato:** Os dados dos condôminos, moradores, usuários e frequentadores não podem ser utilizados para autopromoção ou fins comerciais em nenhuma hipótese.
- **Sigilo sobre situações financeiras, pessoais e jurídicas de condôminos e funcionários:** Protege a intimidade dos condôminos e evita conflitos.
- **Responsabilidade solidária por uso indevido de informações por equipe de apoio:** O síndico responde também pela conduta de sua equipe técnica, devendo treinar seus representantes quanto ao tema.

9. RESCISÃO E SUCESSÃO

A previsão contratual da rescisão costuma ser clara, respeitando o que determina o Código Civil sobre a destituição do síndico em assembleia. Como boas práticas, observam-se:

- **Previsão de aviso prévio em caso de renúncia, salvo urgência:** Garante a oportunidade de o condomínio buscar profissionais no mercado e uma transição coordenada e responsável.
- **Encerramento de Contratos:** Sempre com a previsão de elaborar uma prestação de contas final e os protocolos documentais ao novo gestor;

- **Atualização cadastral junto ao CNPJ do condomínio:** Atender à administradora nos processos de alteração do CNPJ, renovação de certificado digital e procurações digitais necessárias, bem como para atualização de poderes junto a bancos evita impedimentos operacionais, financeiro e fiscais.
- **Apoio transitório à nova gestão quando solicitado pelo Conselho:** Na eventualidade de o Conselho demonstrar insatisfação ou desejo de mudança na gestão, assumir papel isento e auxiliar nas providências necessárias para uma transição colaborativa e construção de imagem profissional no mercado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sindicatura profissional exige formação técnica, comprometimento e alinhamento às boas práticas institucionais, e com base no conteúdo deste documento, certamente se tornará possível consolidar padrões claros de ética, responsabilidade e transparência. Cabe às administradoras, síndicos e condomínios promover esse alinhamento para fortalecer o mercado e ampliar a confiança na governança condominial contemporânea.



CONSULTE SEMPRE UMA ADMINISTRADORA ASSOCIADA AABIC

© 2026 • Todos os direitos reservados

AABIC orienta

AABIC orienta

06

EDIÇÃO ATUALIZADA

INTRODUÇÃO AO PAPEL DO SÍNDICO

www.aabic.org.br

DESDE 1978 ATUANDO
COM PROPRIEDADE NO
MERCADO IMOBILIÁRIO

AABIC desde 1978
Associação das Administradoras de Bens Imóveis e Condomínios de São Paulo