

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC002184/2019  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/11/2019  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR055882/2019  
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.102116/2019-63  
DATA DO PROTOCOLO: 12/11/2019

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES DE GRAVATAL E REGIAO - SC, CNPJ n. 80.490.501/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RODRIGO DA SILVA VARGAS;

E

SECOVI SIND EMP COMP VEN LOC ADM IMOV EDF COND RES COM, CNPJ n. 00.440.037/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FERNANDO AMORIM WILLRICH;

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 2019 a 30 de abril de 2020 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Edifícios, em Condomínios Residenciais, Comerciais e Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis próprios ou de terceiros, das Incorporadoras de Imóveis e Shopping Centers**, com abrangência territorial em **Armazém/SC, Braço do Norte/SC, Gravatal/SC, Imaruí/SC, Imbituba/SC, Jaguaruna/SC, Laguna/SC e Tubarão/SC**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO EMPREGADOS EM CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

#### SALÁRIO NORMATIVO EMPREGADOS EM CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE 01/05/2018 À 30/04/2019

Fica estabelecido o Salário Normativo ou Piso Salarial para os integrantes da categoria profissional, com vigência a partir de **01/05/2018**, nas seguintes bases:

Zelador: R\$ 1.352,00

Demais Funcionários: R\$ 1.275,00

### **SALÁRIO NORMATIVO EMPREGADOS EM CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE 01/05/2019 À 30/04/2020**

Fica estabelecido o Salário Normativo ou Piso Salarial para os integrantes da categoria profissional, com vigência a partir de **01/05/2019**, nas seguintes bases:

Zelador: R\$ 1.420,00

Demais Funcionários: R\$ 1.340,00

### **CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL – EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINIST**

#### **A PARTIR DE 01/05/2018**

Fica estabelecido o Salário Normativo ou Piso Salarial para os integrantes da categoria profissional no valor de R\$ 1275,00 (um mil duzentos e setenta e cinco), com vigência a partir de 01/05/2018.

Parágrafo único: Nos contratos em que a carga horária seja estipulada por período inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais o piso salarial aqui acordado poderá ser pago de forma proporcional sendo, neste caso, o trabalho excedente ao período contratado remunerado com o adicional de horas extras previsto nesta convenção.

#### **A PARTIR DE 01/05/2019**

Fica estabelecido o Salário Normativo ou Piso Salarial para os integrantes da categoria profissional no valor de R\$ 1340,00 (um mil trezentos e quarenta), com vigência a partir de 01/05/2019.

Parágrafo único: Nos contratos em que a carga horária seja estipulada por período inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais o piso salarial aqui acordado poderá ser pago de forma proporcional sendo, neste caso, o trabalho excedente ao período contratado remunerado com o adicional de horas extras previsto nesta convenção.

### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO SALARIAL MAIO 2018 E 2019**

#### **01/05/2018**

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados em 3,0% (três por cento) a partir de

01/05/2018, calculado sobre os salários vigentes em 01/05/2017, autorizada a dedução dos reajustes espontâneos concedidos no período.

Parágrafo único: Fica ajustado entre as partes que o percentual utilizado para reajustar o piso estadual de Santa Catarina de 2018, será automaticamente repassado para os pisos fixados na cláusula terceira desta CCT.

#### **01/05/2019**

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados em 100% do INPC acumulado nos últimos 12 meses (Maio/2018 à Abril/2019), a partir de 01/05/2019, calculado sobre os salários vigentes em 01/05/2018, autorizada a dedução dos reajustes espontâneos concedidos no período.

Parágrafo único: Fica ajustado entre as partes que o percentual utilizado para reajustar o piso estadual de Santa Catarina de 2019, será automaticamente repassado para os pisos fixados na cláusula terceira desta CCT.

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - MORA SALARIAL**

As empresas pagarão ao empregado 2% (dois por cento) ao dia mais correção monetária sobre o salário vencido, no caso de mora salarial.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Os condomínios ficam obrigados a fornecer a seus empregados envelopes de pagamento ou documento similar, contendo, além da identificação do condomínio, discriminação de todos os valores pagos e descontados, inclusive os relativos a FGTS.

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

#### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA OITAVA - QUINQUÊNIO**

Será concedido a todos os empregados o percentual de 5% (cinco por cento), a título de quinquênio, a cada período de 05 (cinco) anos de serviços ininterruptos prestados à mesma empresa, aplicável sobre o salário percebido.

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias trabalhadas de segunda à sábado serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) e nos domingos e feriados, quando não compensados, com o adicional de 100% (cem por cento).

### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - TRABALHO NOTURNO**

Será de 20% (vinte por cento) o adicional correspondente à prestação de serviço noturno, assim considerado o prestado entre às 22:00 e às 05:00 horas.

**Parágrafo Único:** Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas, nos termos da súmula 60 do TST.

### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Fica estabelecido o pagamento de adicional de insalubridade no percentual de 20% (vinte por cento) do salário mínimo, devido exclusivamente aos empregados que trabalham nas dependências da lixeira, nos locais dos compactadores de lixo, sendo este manuseio caracterizado pelo ato de transferência do material ali depositado, para sacos plásticos ou latões, transportando-os para o local de coleta, efetuando a lavagem dos latões de lixo. Não caracteriza manuseio de lixo o recolhimento de garrafas de lixo acondicionado em sacos plásticos, de caixas ou outros objetos deixados nos andares do prédio ou a simples varredura.

### **Auxílio Habitação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO HABITAÇÃO**

Fica assegurado ao empregado zelador residente em área comum do condomínio (ou dependências deste), a percepção de salário habitação, correspondente a 24% (vinte e quatro por cento) do salário base.

**Parágrafo Primeiro** - Para os empregados que estejam recebendo salário habitação, deverá constar destacadamente na 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.

**Parágrafo Segundo** - O salário habitação será lançado somente a crédito, quando do pagamento do 13º salário e, no caso de rescisão contratual, também sobre férias e aviso prévio, este quando indenizado.

**Parágrafo Terceiro** - A desocupação do imóvel em que reside o empregado, no caso de rescisão contratual, deverá ocorrer no primeiro dia útil após o recebimento das verbas rescisórias, se a rescisão se der por iniciativa daquele. Sendo a iniciativa por parte do empregador, deverá a desocupação se dar no trigésimo dia posterior à data da comunicação do aviso prévio, na hipótese de aviso prévio trabalhado e, na hipótese de aviso prévio indenizado, no dia imediato após o pagamento das verbas rescisórias (décimo dia).

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

As Empresas abrangidas por esta Convenção fornecerão vale-transporte aos seus empregados, facultado a empresa descontar até 6% do seu salário.

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

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUITAÇÃO DO INPC NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

As empresas complementarão na rescisão contratual de seus empregados, com base no INPC acumulado a partir da última data-base e, na sua falta, pela aplicação do índice de inflação divulgado pelo Governo Federal, os valores referentes às verbas rescisórias, compensados os reajustes de ordem legal e espontâneos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

As rescisões de contrato de trabalho com mais de 12 (doze) meses, serão efetivadas perante a SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE, E DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES DE GRAVATAL E REGIÃO SC, CNPJ 80.490.501/0001-32, Registro Sindical 46000.004765/2004-51, com sede na Rua Annes Gualberto nº 331 sala 1 – Centro, Gravatal, ou na Rua Marechal Deodoro, 251 sala 11, Centro- Tubarão- SC, nos termos da legislação em vigor.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA**

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

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio integral, dado pelo empregador, no caso de o empregado obter novo emprego antes do respectivo término, sendo-lhe devida, em tal caso, a remuneração proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

Admitidos empregados para a função de outro dispensado sem justa causa, é garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS**

Fica proibida a contratação e anotação na carteira de trabalho de empregado para a função de “ **serviços gerais**” , por se tratar de atividade inexistente na categoria.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição, que não for meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, excetuado as vantagens pessoais, desde que haja ato de designação específico e com prazo previamente determinado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ATIVIDADE CONTRATADA**

Fica vedada aos trabalhadores de condomínios, a realização de atividades diversas daquelas estabelecidas em seu contrato de trabalho.

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

#### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

Os condomínios liberarão seus empregados do trabalho, sem prejuízo de seus salários, num total de 40 (quarenta) horas, durante o período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, para participação dos mesmos em cursos de formação profissional promovidos pela entidade profissional.

**Parágrafo Único:** Os Sindicatos convenientes comunicarão ao condomínio a participação de cada empregado, a carga horária e o conteúdo dos cursos, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias.

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Será garantida a estabilidade da gestante desde a concepção até cinco meses após o parto.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PRÉ-APOSENTADORIA**

Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador que contar mais de 05 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, nos 18 (dezoito) meses que antecederem a data em que adquire o direito à aposentadoria voluntária, ressalvado o motivo disciplinar ou não uso do direito.

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

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO 12X36**

Fica facultada a prorrogação e compensação de horário de trabalho, possibilitando estabelecer jornada de 12(doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

**Parágrafo Primeiro:** os trabalhadores submetidos a este regime de horário de trabalho receberão, além do salário contratual e adicional noturno, 15 (quinze) horas normais por mês.

**Parágrafo Segundo:** as situações mais benéficas existentes, prevalecerão sobre a norma estabelecida no parágrafo primeiro.

**Parágrafo Terceiro:** os intervalos para descanso e alimentação não concedidos, serão pagos como horas extras.

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ACORDOS DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Durante a vigência da presente CCT as empresas poderão prorrogar a jornada de trabalho dos seus empregados, mediante as seguintes condições mínimas:

**Parágrafo primeiro:** As horas suplementares serão compensadas, proporcionalmente a base de uma por uma (1 por 1 hora), no prazo de noventa dias subsequentes ao mês da acumulação, não podendo a jornada de trabalho ultrapassar 10 (dez) horas diárias.

**Parágrafo segundo:** O empregado será comunicado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a data e o horário da compensação.

**Parágrafo Terceiro:** As horas trabalhadas, não compensadas na forma do "caput" desta cláusula, serão pagas como horas extras, acrescidas com o adicional previsto nesta convenção.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS AO TRABALHADOR**

Será abonada a falta do trabalhador 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 16 (dezesseis) anos ou inválido, sendo que em ambos os casos, deverá haver comprovação através de atestado médico.

**Parágrafo Único** – Quando mais de um empregado da mesma empresa for responsável pelo dependente mencionado no "caput" desta cláusula, somente a um deles se estenderá o benefício.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONOS DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante, nos horários de exames regulares ou vestibulares coincidentes com o horário de trabalho, desde que realizados em estabelecimento de ensino oficial ou autorizado legalmente e mediante comunicação prévia ao empregador, com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, e comprovação oportuna.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO PARA LANCHES**

Serão concedidos 15 (quinze) minutos de intervalo para lanches, a cada período de 06 (seis) horas de trabalho, os quais serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado, independente de registro de ponto.

#### **Férias e Licenças**

##### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INICIO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS**

O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, salvo os empregados que trabalhem no sistema de escala.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O empregado que rescindir espontaneamente o contrato de trabalho antes de completar um ano de serviço terá direito ao recebimento de férias proporcionais, à razão de 1/12 (um doze avos) da respectiva remuneração mensal, por mês completo de trabalho ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

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

##### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E INSTRUMENTO DE TRABALHO**

Serão fornecidos, gratuitamente aos trabalhadores, quando exigidos por lei ou pelos empregadores, todos os equipamentos de proteção individual, bem como uniformes, calçados, instrumentos de trabalho.

##### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - APLICAÇÃO DA NR-7**

Os Condomínios deverão providenciar a realização dos exames médicos de que trata a NR-7 e na forma da



mesma, na admissão do empregado, no seu retorno ao trabalho em razão de ausência por período igual ou superior a trinta dias por motivo de doença ou acidente ou parto; mudança de função e demissional, e periodicamente, no período máximo de 01 (um) ano.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA**

Os empregadores se obrigam a custear em benefício de todos os seus empregados, seguro de vida e acidentes pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas, facultado a ambos os sindicatos o direito de fiscalizarem o atendimento desta obrigação:

I) R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de morte do empregado (a) por qualquer causa, independentemente de carência, idade e local da ocorrência;

II) R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de invalidez permanente do empregado (a), causada por acidente ou doença (profissional ou não), independentemente de idade e local da ocorrência. Caso a invalidez seja parcial a indenização será proporcional ao grau de invalidez, sendo que a Seguradora deverá observar tabela regulamentada pela SUSEP;

III) R\$ 1.000,00 (hum mil reais), a título de Auxílio Funeral que será devido em caso de falecimento do empregado(a), mediante comunicação expressa do Estipulante, para fazer frente às despesas imediatas, não dedutíveis do Capital Segurado.

**Parágrafo Primeiro:** Para inclusão na abertura da Apólice com os valores acima estipulados a Seguradora deve se comprometer em aceitar todos os funcionários que se encontrem em plena atividade de trabalho e perfeitas condições de saúde, sendo que, após as inclusões automáticas, ficarão limitadas a 60 anos, dependendo então, da negociação de novos valores.

**Parágrafo Segundo:** Para o reajuste dos valores descritos no caput desta cláusula, será utilizado o mesmo índice acordado para o reajuste salarial desta CCT.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregadores que não pagarem o seguro de vida e acidentes pessoais dos seus empregados responsabilizar-se-ão pelo ressarcimento dos valores elencados no caput desta cláusula.

**Parágrafo Quarto:** Como forma de facilitar aos empregadores o cumprimento da presente cláusula, o SECOVI Florianópolis/Tubarão antecipou contrato, na qualidade de Estipulante, com as duas Corretoras de Seguros que apresentaram menores custos e maiores benefícios, ficando, no entanto, todos os empregadores livres para optar pelos serviços de qualquer Corretora, desde que a cobertura ao trabalhador não seja inferior à descrita no início desta cláusula.

**Parágrafo Quinto:** Os empregadores que não optarem pela Apólice Coletiva contratada pelo Sindicato Patronal, devem informar ao mesmo o número da Apólice e a Seguradora contratada para fins da obrigação prevista no caput desta cláusula.

#### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TAXA NEGOCIAL PROFISSIONAL E PATRONAL**

Os sindicatos convenientes ajustam o pagamento por empregados e empregadores por eles representados e alcançados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho de contribuição negocial instituída na forma do art. 513, "e", da Consolidação das Leis do Trabalho, respeitado o disposto no art. 611-B, XXVI, do mesmo diploma legal.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os empregadores descontarão a título de contribuição negocial de seus empregados a importância equivalente a 3% (três por cento), nos meses de maio e setembro/2019 e de 4% (quatro por cento) no mês de dezembro/2019, a incidir sobre o salário base percebido pelo empregado nos respectivos meses recolhendo as respectivas importâncias em favor do SITRATUH, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, sob pena das cominações previstas no art. 600 da CLT.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Os integrantes da categoria patronal abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão recolher ao SECOVI - REGIÃO FLORIANÓPOLIS/TUBARÃO SC, até o dia 15 de novembro de 2019, o valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais), por condomínio, para os condomínios com até 10 (dez) empregados e 5% (cinco por cento), por condomínio, sobre a folha de pagamento do mês de outubro de 2019, para os condomínios com mais de 10 (dez) empregados, sob pena das cominações previstas no art. 600 da CLT.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DIREITO DE OPOSIÇÃO**

O empregado poderá opor-se ao desconto da contribuição negocial, devendo para isto apresentar no Sindicato Profissional carta escrita de próprio punho, no prazo de 10 (dez) dias da divulgação da presente CCT, conforme previsto na Ordem de Serviço nº 1, de 24 de março de 2009, do Ministério do Trabalho e Emprego, encaminhando cópia da mesma com o recebimento do SINDICATO ao empregador.

**Parágrafo Único** - As empresas enviarão ao SINDICATO, até o dia 30 do mês subsequente ao do desconto, a relação dos empregados contribuintes.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais da entidade sindical profissional serão liberados para comparecimento em assembleias, congressos ou reuniões sindicais durante 20 (vinte) dias ao ano, sem prejuízo de suas remunerações. A solicitação de liberação deverá ser apresentada ao condomínio com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

## **Disposições Gerais**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES**

O não cumprimento de quaisquer das cláusulas constantes da presente convenção implicará na multa de 20% (vinte por cento) sobre o maior piso da categoria, cujo valor reverterá em favor do empregado prejudicado.

Parágrafo Único: A mesma multa será devida pelo descumprimento das seguintes condições: a) não instalação de assento nos locais de trabalho para descanso durante a jornada;

b) não concessão de intervalos intra-jornadas;

c) não entrega aos empregados dos extratos do FGTS fornecidos pelo banco depositário;

d) não cadastramento no PIS ou omissão do nome do empregado na RAIS;

e) não concessão do vale-transporte.

## **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INCLUSÃO SOCIAL DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS (PNE)**

As entidades acordantes, em cumprimento a legislação vigente e visando dar efetividade aos preceitos do art. 93, da Lei 8.213 e art. 36 do Decreto 3.298, farão a divulgação da importância de contratar os portadores de necessidades especiais, tudo conforme o Anexo I, que é parte integrante desta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RENEGOCIAÇÃO/COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO**

As entidades convenientes envidarão esforços para promover mês a mês uma rodada de negociação, visando aprimorar a relação capital/trabalho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As entidades sindicais convenientes desenvolverão esforços visando à implantação da comissão de conciliação prévia, podendo ser efetuada através de comissão intersindical.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MICRO-EMPRESA E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE - SIMPLES**

Os termos da presente Convenção Coletiva abrangem integralmente também os trabalhadores de Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – SIMPLES.

**RODRIGO DA SILVA VARGAS**

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTEIS,  
RESTAURANTES, BARES DE GRAVATAL E REGIAO - SC**

**FERNANDO AMORIM WILLRICH**

Presidente

**SECOVI SIND EMP COMP VEN LOC ADM IMOV EDF COND RES COM**

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

A Constituição de 1988, como norma diretriz que é, representou o início do processo de reversão da dura realidade dos deficientes. Em primeiro lugar, pela adjetivação do Estado como “Democrático de Direito”, o que representa a participação de todos os indivíduos na sua concreção diária. De outra parte, pela elevação da cidadania, da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho a fundamentos da nação, objetivando o bem

comum, através da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com redução das desigualdades sociais.

Essas diretrizes fundamentais foram ainda cercadas pelos seguintes programas em relação à pessoa

portadora de deficiência:

“(…) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência” (arts. 5º, caput, e 7º, inc. XXXI, da CF/88);

“(…) reserva de cargos públicos, a serem preenchidos através de concursos, para pessoas portadoras de deficiência” (art. 37, VIII, da CF/88);

“(…) habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiências e a promoção de sua integração à vida comunitária” (art. 203, IV, da CF/88);

“(…) adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso públicos e dos veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência” (arts. 227, § 2º, e 244 da CF/88);

O certo é que prever, simplesmente, a proibição de qualquer procedimento discriminatório na admissão do portador de deficiência não foi suficiente. Aliás, nem mesmo a tipificação de tal conduta como crime punível com reclusão de 1 a 4 anos, no art. 8º da L. 7.853/89, o foi.

Veio a lume, então, no bojo da lei de benefícios da previdência social - Lei 8.213, de 24.07.1991-, norma que introduziu entre nós o sistema de quotas no preenchimento de cargos. Segundo o artigo 93 da LBPS1:

“A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção:

I- até 200 empregados: 2%;

II- de 201 a 500: 3%;

III- de 501 a 1.000: 4%;

IV- de 1.001 em diante; 5%”.

**§ 1º** A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

---

#### 1 Lei dos Benefícios da Previdência Social

**§ 2º** O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados. (grifo nosso)

O art. 36 do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que será demonstrado posteriormente, em repetição ao

disposto no artigo supra citado, firmou os mesmos percentuais de referido artigo da Lei.

Importante se faz o entendimento legal de “pessoa portadora de deficiência”. Consoante o art. 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, in verbis:

“Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva- perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

a) de 25 a 40 decibéis(db)- surdez leve;

b) de 41 a 55 db- surdez moderada;

c) de 56 a 70 db- surdez acentuada;

d) de 71 a 90 db- surdez severa,

e) acima de 91 db- surdez profunda; e

f) anacusia;

III - deficiência visual- acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º(tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

IV - deficiência mental- funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

a) comunicação;

b) cuidado pessoal;

c) habilidades sociais;

d) utilização da comunidade;

- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla- associação de duas ou mais deficiências.

Portanto, faz-se necessário que as entidades acordantes, em cumprimento a legislação vigente, apresente um projeto visando dar efetividade aos preceitos do art. 93, da Lei 8.213 e art. 36 do Decreto 3.298, que assim dispõe:

“Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

- I até duzentos empregados , dois por cento;
- II de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
- IV mais de mil empregados, cinco por cento.(...)”

Convém destacar o art. 35 do mesmo Decreto, que dispõe sobre as modalidades de contratação da pessoa portadora de deficiência.

“Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

- I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;
- II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e
- III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

§ 1º As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:

- I - na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência, mental ou sensorial: e
- II - na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

§ 3º Consideram-se apoios especiais à orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

§ 4º Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

§ 5º Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

§ 6º O período de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida terapêutica não caracteriza vínculo empregatício e está condicionado a processo de avaliação individual que considere o desenvolvimento biopsicossocial da pessoa.

§ 7º A prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores portadores de deficiência colocados à disposição do tomador.

§ 8º A entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade

laboral, bem assim programas de reabilitação caso ocorram patologias ou se manifestem outras incapacidades.

#### **ANEXO II - ATA1**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO III - ATA2**

[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>.