Fundado em 03/04/84 - Carta Sindical datada de 06/07/07 – CGC 78 664 125/0001-03
Av. Mauro Ramos, 1624 - Centro - Fone (048) 3228 5140 – CEP 88020-304 – Florianópolis- Santa Catarina

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PLURIMO - 2010/2011

Termo de **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** que entre si fazem, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EDIFÍCIOS E EM EMPRESAS DE COMPRA VENDA LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS DE FLORIANÓPOLIS/SC**, neste ato representado pelo seu presidente, Sr. Rogério Manoel Correa, portador do CPF nº 657 857 209-06, e o **Condomínio Beiramar Shopping Center**, pessoa jurídica de direito privado, inscrito no CNPJ/MF sob o no 73.370.991/0001-78, com sede na Rua Bocaiúva, nº 2468, Centro, Florianópolis, SC, neste ato por seu representante legal, Sr. **Antônio Carlos Scherer**, inscrito no CPF nº 002.643.269-20, **Condomínio Shopping Ideal**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 10.738.709/0001-42, com sede na Rua Adão Manoel da Silva, s/n, Barreiros, São José – SC, neste ato representado pelo seu representante legal Sr. **Fernando Amorim Willrich**, portador do CPF nº 030.130.019-41, **Condomínio Shopping Center Itaguaçu**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 83.816.694/0001-67, com sede na Rua Gerôncio Thives, nº 1079, Barreiros, São José – SC, neste ato representado pelo seu representante legal Sr. **Ricardo Pugliese Canha**, portador do CPF nº 249.709.938-31, **Condomínio MundoCar Shopping**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 10.977.229/0001-34, com sede na Rodovia BR 101, Km 207, Kobrasol, São José – SC, neste ato representado pelo seu representante legal Sr. **Jânio Carlos Bezerra**, portador do CPF nº 496.013.509-34, **Condomínio Viacatarina**, pessoa jurídica de direito privado, com sede na Rua Atílio Pedro Pagani, nº 270, Passa Vinte, Palhoça, – SC, neste ato representado pelo seu representante legal Sr. **Sérgio Alves de Monlevad,** inscrito no CPF sob o nº 327.576.387-34, na forma que abaixo se estabelece:

01. CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria serão reajustados no mês de maio/2010, pela aplicação do percentual de 7% (sete por cento), incidente sobre os salários de maio/2009, compensados os aumentos espontâneos e legais concedidos no período.

02. PISO SALARIAL

Fica estabelecido o Salário Normativo ou Piso Salarial aos integrantes da categoria profissional, com vigência a partir de 01/05/2010:

1). Serventes e Faxineiros - R$ 695,95 (seiscentos e noventa e cinco reais e noventa e cinco centavos)
2). Demais funções - R$ 808,00 (oitocentos e oito reais)

Parágrafo primeiro: 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 que, neste caso, o trabalho excedente ao período contratado deverá ser pago com os acréscimos estipulados aos horários extraordinários.

Parágrafo segundo: As diferenças de pisos e reajustes advindas deste acordo coletivo serão quitadas com os empregados nos salários de junho e julho.

03. VALE OU TICKET – REFEIÇÃO

Fica instituído o auxilio alimentação no valor de R$ 8,50 (oito reais e cinqüenta centavos) para quem exerce jornada de 6 (seis) horas, e de R$ 11,00 (onze reais), para quem exerce jornada de 8 horas, concedido através de vale-alimentação, a partir de 01/05/2010, de forma proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

Parágrafo primeiro: Não serão concedidos vales-alimentação nos dias em que o empregado cometer falta injustificada e no período de gozo das férias.

Fundado em 03/04/84 - Carta Sindical datada de 06/07/07 – CGC 78 664 125/0001-03
Av. Mauro Ramos, 1624 - Centro - Fone (048) 3228 5140 – CEP 88020-304 – Florianópolis- Santa Catarina

Parágrafo segundo: Sobre o valor recebido, o empregado participará com o percentual de 20% (vinte por cento), a critério do empregador e conforme legislação do PAT.

04. SEGURO DE VIDA

O condomínio deverá contratar seguro de vida para seus empregados, sem ônus para os mesmos, de acordo com as normas da SUSEP (Superintendência de Seguros Privados), com o valor mínimo de cobertura para Morte Qualquer Causa, de R$ 20.000,0 (vinte mil reais) e Invalidez Permanente por Acidente, com valor de cobertura mínimo de R$ 20.000,00 (vinte mil reais) e Assistência Funeral gratuita.

05 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 à data em que se adquire o direito à aposentadoria voluntária, ressalvado motivo disciplinar ou o não uso do direito.

06. QUINQUÊNIO

Será concedido a todos os empregados o percentual de 5% (cinco por cento), a título de qüinqüênio, a cada período de 05 (cinco) anos de serviços ininterruptos prestados na mesma Empresa, retroativo à data de admissão do empregado, aplicável sobre o salário percebido, inclusive sobre o piso salarial.

07. ABONO DE FALTAS AO TRABALHADOR

Será abonada a falta do trabalhador no caso de acompanhamento de dependentes com idade inferior a 18 (dezoito) anos ou invalido, a consulta médica, pelo período desta, ou nas primeiras 24 (vinte e quatro) horas, no caso de acompanhamento na internação hospitalar, sendo que, em ambos os casos, deverá haver comprovação através de atestado médico.

Parágrafo único: Quando mais de um empregado do mesmo condomínio for responsável pelo dependente mencionado no "caput" desta cláusula, somente a um deles se estenderá o benefício.

08. MORA SALARIAL

O Condomínio pagará ao empregado 0,5% (meio por cento) ao dia mais correção monetária sobre o salário vencido, no caso de mora salarial.

09. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Fica estabelecido o pagamento de adicional de insalubridade no percentual de 20% (vinte por cento) do calculado sobre o piso salarial da categoria, devido exclusivamente aos empregados que trabalharem com materiais nocivos a saúde.

10. ESTABILIDADE DO ALISTANDO

Será garantido o emprego ao trabalhador desde o alistamento para prestação de serviço militar obrigatório, caso não seja dispensado, até 60 (sessenta) dias após sua desincorporação, ressalvada a dispensa por motivo disciplinar.

11. ENTREGA DE ATESTADOS E JUSTIFICATIVAS DE FALTAS

A entrega de atestados e justificativas legais deverá ocorrer no prazo máximo de até 48 horas contados do inicio do afastamento.

12. REUNIÕES E CURSOS

As reuniões de trabalho e cursos, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizadas durante a jornada normal de trabalho, ou se fora desta, mediante o pagamento de horas extraordinárias.

Fundado em 03/04/84 - Carta Sindical datada de 06/07/07 – CGC 78 664 125/0001-03
Av. Mauro Ramos, 1624 - Centro - Fone (048) 3228 5140 – CEP 88020-304 – Florianópolis- Santa Catarina

13. AUSÊNCIA LEGAL
O empregado terá direito a 05 (cinco) dias consecutivos, sendo 3(três) em dias úteis, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica.

14. PLANO DE SAÚDE
O condomínio fornecerá aos empregados após o término do contrato de experiência que assim optarem, Plano de Saúde ambulatorial, contemplando os exames e as consultas, sem internação, sendo o seu custo coberto em 30% (trinta por cento) pelo empregado beneficiado e 70% (setenta por cento) pelo Condomínio, conforme tabela do Plano de Saúde.

15. HORAS EXTRAORDINÁRIAS
As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

16. TRABALHO NOTURNO
Será de 30% (trinta por cento) o adicional correspondente à prestação de serviço noturno.

Parágrafo único: Será considerado o horário noturno aquele das 22:00H as 05:00H.

17. INTERVALO PARA LANCHES
Para todos os empregados será concedido um intervalo de 15 (quinze) minutos para lanche durante sua jornada de trabalho;
Parágrafo Único: O intervalo acima referido será computado como tempo de serviço na jornada diária do empregado, independente de registro de cartão ponto.

18. ESTABILIDADE DA GESTANTE
Será garantida a estabilidade da gestante desde a concepção até 150 (cento e cinqüenta) dias após o parto.

19. FÉRIAS PROPORCIONAIS
O empregado que rescindir espontaneamente o seu 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.

20. QUITAÇÃO DO INPC NAS RESCISÕES CONTRATUAIS
O Condomínio complementará 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.

21. INÍCIO 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.

22. 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.

23. ANOTAÇÕES 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.

Fundado em 03/04/84 - Carta Sindical datada de 06/07/07 – CGC 78 664 125/0001-03
Av. Mauro Ramos, 1624 - Centro - Fone (048) 3228 5140 – CEP 88020-304 – Florianópolis- Santa Catarina

24. AVISO PRÉVIO PRAZO ESPECIAL
Será de 45 (quarenta e cinco) dias o aviso prévio para os empregados que contem mais de 05 (cinco) anos de serviços que vierem a ser demitidos na vigência deste acordo.

25. 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.

26. DISPENSA 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.

27. ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE
Serão abonadas as faltas do empregado estudante, nos horários de exames regulares ou vestibulares coincidentes com os de trabalho, desde que realizados em estabelecimento de ensino oficial ou autorizado legalmente e mediante comunicação prévia ao condomínio, com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, e comprovação oportuna.

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

29. COMPROVANTE DE PAGAMENTO
O condomínio fica obrigado 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.

30. EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO E INSTRUMENTOS DE TRABALHO
Serão fornecidos, gratuitamente, aos trabalhadores, quando exigidos por lei ou pelo condomínio, todos os equipamentos de proteção individual, bem como uniformes, calçados, instrumentos de trabalho.

31. VALE-TRANSPORTE
O condomínio fornecerá obrigatoriamente, vale-transporte aos seus empregados, assumindo integralmente o pagamento do mesmo.

32. APLICAÇÃO DA NR-7
O condomínio deverá providenciar a realização do PPP, PPRA, PCMSO, dos exames médicos de que trata a NR-7 e na forma da mesma, quando da admissão do empregado; do 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 1(um) ano.

33. CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL
O condomínio liberará os seus empregados do trabalho, sem prejuízo de seus salários, num total de 40 (quarenta) horas, durante o período de vigência deste Acordo para participação dos mesmos em cursos de formação profissional promovidos pela entidade profissional.

Parágrafo Único: O Sindicato comunicará ao condomínio a participação de cada empregado, a carga horária e o conteúdo dos cursos, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

Fundado em 03/04/84 - Carta Sindical datada de 06/07/07 – CGC 78 664 125/0001-03
Av. Mauro Ramos, 1624 - Centro - Fone (048) 3228 5140 – CEP 88020-304 – Florianópolis- Santa Catarina

34. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais da entidade profissional serão liberados para comparecimento em assembléias, congressos ou reuniões sindicais durante 20 (vinte) dias ao ano, sem prejuízo de suas remunerações.

Parágrafo único: A liberação deverá ser comunicada ao condomínio com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

35. INCLUSÃO SOCIAL DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS (PNE)

As empresas 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.

36. ATIVIDADE CONTRATADA

Fica vedada aos trabalhadores do condomínio, a realização de atividades diversas daquelas para as quais foram contratados.

37. ACORDOS DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Fica estabelecida a possibilidade de realização de acordos coletivos de trabalho para o estabelecimento de acordo de prorrogação e compensação de horário de trabalho entre empresa e o sindicado dos empregados em edifícios e em empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis de Florianopolis.

Parágrafo único: Para a presente prorrogação, dever-se-á observar as disposições dos artigos 611, parágrafo primeiro e 612 a 614 da CLT.

38. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

Em cumprimento ao que foi deliberado pelos trabalhadores na assembléia realizada em seções nos seguintes dias: 02, 04, 11, 16, 23 e 30 de março de 2010, conforme edital de convocação publicado no Jornal Noticias do Dia de 19/02/2010, o condomínio descontará dos seus empregados abrangidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho, a importância equivalente a 8% (quatro por cento) do salário base, divido em 04 (quatro) parcelas de 2% (dois por cento) ao mês, iniciando-se pelo mês de Julho/2010 com termino no mês de Outubro/2010, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL, recolhendo as respectivas importâncias em guias próprias fornecidas pelo sindicato profissional, em favor do mesmo, até o dia 10 (dez) do mês subseqüente ao do desconto.

Parágrafo primeiro: Até o dia 30 do mês subseqüente ao do desconto, o condomínio enviará ao Sindicato Profissional a relação dos empregados contribuintes, em formulário também fornecido pelo sindicato.

Parágrafo segundo: O empregado não sindicalizado poderá opor-se ao desconto da negocial, devendo para isto apresentar, no Sindicato Profissional, carta escrita de próprio punho, no prazo contribuição de 10 (dez) dias antes do efetivo desconto, encaminhando cópia da mesma com o recebimento do Sindicato ao empregador.

39. TAXA NEGOCIAL PATRONAL

Os integrantes da categoria patronal abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho deverão recolher ao SECOVI - REGIÃO FLORIANÓPOLIS/TUBARÃO SC, até o dia 15 de julho de 2010, o percentual de 2% (dois por cento) calculado sobre o valor da folha de pagamento seus empregados referente ao mês de junho e até o dia 15 de setembro de 2010 o percentual de 2% (dois por cento) sobre a folha de pagamento referente ao mês de agosto de 2010.

Parágrafo único: A instituição desta clausula, não implica no reconhecimento pelo sindicato dos empregados na representação dos Shoppings pelo Secovi.

Fundado em 03/04/84 - Carta Sindical datada de 06/07/07 – CGC 78 664 125/0001-03
Av. Mauro Ramos, 1624 - Centro - Fone (048) 3228 5140 – CEP 88020-304 – Florianópolis- Santa Catarina

40 – PENALIDADES

Multa de 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria profissional, por empregado e por infração, pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas deste instrumento normativo, revertendo seu valor em favor do empregado prejudicado ou atingido.

Parágrafo único - A mesma multa, nas mesmas condições, será devida pelo não cumprimento das seguintes condições legais:

a) não instalação de assentos nos locais de trabalho para descanso durante a jornada;
b) não concessão de intervalos intra-jornadas;
c) não cadastramento no PIS ou omissão do nome do empregado na RAIS;
d) não concessão do vale-transporte.

41. VIGÊNCIA

A vigência do presente acordo será de 12 (doze) meses para iniciar-se em 01/05/2010 e com término em 30/04/2011.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EDIFÍCIOS DE FLORIANÓPOLIS
Rogério Manoel Correa - presidente

CONDOMÍNIO BEIRA MAR SHOPPING CENTER
Rep. Legal - Antônio Carlos Scherer

CONDOMÍNIO SHOPPING IDEAL
Rep. Legal – Fernando Amorim Willrich

CONDOMÍNIO SHOPPING CENTER ITAGUAÇU
Rep. Legal – Ricardo Pugliese Canha

CONDOMÍNIO MUNDOCAR SHOPPING
Rep. Legal – Jânio Carlos Bezerra

CONDOMÍNIO VIACATARINA
Rep. Legal – Sérgio Alves de Monlevad

Fundado em 03/04/84 - Carta Sindical datada de 06/07/07 – CGC 78 664 125/0001-03
Av. Mauro Ramos, 1624 - Centro - Fone (048) 3228 5140 – CEP 88020-304 – Florianópolis- Santa Catarina

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 critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência" (arts. 5°, caput, e 7°, inc. XXXI, da CF/88);

"(...) reserva de cargos epúblicos, a serem preenchidos através de concurso, para pessoas portadoras de deficiência " (art. 37, VII, da CF/88);

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

"(...) adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência " (arts. 227, § 2°, 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. 8° da L. 7.853/89, o foi.

Veio à 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 LBPS**[1]:

"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%".

§ 1° 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.

§ 2° 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 n° 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que será demonstrado posteriormente, em repetição ao disposto no artigo supra citado, firmou os mesmos percentuais do referido artigo da Lei.

Importante se faz o entendimento legal de "pessoa portadora de deficiência". Consoante o art. 4° do Decreto n° 3.298, de 20 de dezembro de 1999, in verbis:

[1] Lei dos Benefícios da Previdência Social

Fundado em 03/04/84 - Carta Sindical datada de 06/07/07 – CGC 78 664 125/0001-03
Av. Mauro Ramos, 1624 - Centro - Fone (048) 3228 5140 – CEP 88020-304 – Florianópolis- Santa Catarina

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

I - deficiência – 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 20° (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 ao 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.

Fundado em 03/04/84 - Carta Sindical datada de 06/07/07 – CGC 78 664 125/0001-03
Av. Mauro Ramos, 1624 - Centro - Fone (048) 3228 5140 – CEP 88020-304 – Florianópolis- Santa Catarina

"**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;

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 a 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 biopsicosocial 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."