CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR018701/2010

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). VILMAR DA LUZ MENDONCA;

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 1º de maio de 2010 a 30 de abril de 2011 e a data-base da categoria em 1º 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 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 - PISO SALARIAL

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

Condomínios Comerciais, Imobiliárias e demais Categorias:
Office-boy: R$ 580,00 (Quinhentos e oitenta reais).
Demais Empregados: R$ 679,00 (Seicentos e setenta e nove reais).

Condomínios Residenciais:
Zelador: R$ 679,00.
Faxineira e demais empregados: R$ 580,00.

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, não se aplicando este dispositivo aos empregados que estejam sob o regime de horas previsto nesta Convenção.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados no mês de maio/2010, pela aplicação de 100,00% do INPC dos últimos 12 meses, incidente sobre os salários de abril/2009, compensados os aumentos espontâneos e legais concedidos no período, inclusive sobre os salários normativos.
Indice de correção= 5,4896%

Parágrafo Único – As diferenças salariais advindas deste reajuste poderão ser pagas até o mês de junho de 2010.

CLÁUSULA QUINTA - 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.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - MORA SALARIAL

As empresas pagarão ao empregado 0,5% (zero vírgula cinco por cento) ao dia mais correção monetária sobre o salário vencido, no caso de mora salarial.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

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

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 50% e nos feriados trabalhados será de 65% (sessenta e cinco por cento).

SEM VALOR LEGAL

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA NONA - QUINQUENIO

Será concedido a todos os empregados o percentual de 2,5% (dois e meio por cento), a título de qüinqüênio, a cada período de 05 (cinco) anos de serviços ininterruptos prestados a mesma empresa, retroativo à data de admissão do empregado, aplicável sobre o salário percebido, inclusive sobre o piso salarial.

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.

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.

COMISSÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RENEGOCIAÇÃO/COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO

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

AUXÍLIO HABITAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO HABITAÇÃO

Fica assegurado ao empregado zelador residente no 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 se dar 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 do aviso prévio, se indenizado, ou, se trabalhado, no décimo dia após o pagamento das verbas rescisórias.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

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

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

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.

APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 se adquire o direito à aposentadoria voluntária, ressalvado o motivo disciplinar ou não uso do direito.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - APLICAÇÃO DA NR-7

Os Condomínios deverão providenciar a realização 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 01 (um) ano.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 nas Empresas abrangidas, que vierem a serem demitidos na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

SEM VALOR LEGAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INCLUSÃO SOCIAL DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SISTEMA ALTERNATIVO DE REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO

As Empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão utilizar meios alternativos de registro de horário de trabalho, inclusive podendo dispensar de fazer o registro.

Parágrafo Único: No caso de não registrar o horário de trabalho dos empregados, presumir-se-á que o horário fixado no contrato de trabalho esta sendo cumprido, restando ao empregado a prova do descumprimento.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 convenentes, comunicarão ao condomínio a participação de cada empregado, a carga horária e o conteúdo dos cursos, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias.

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATIVIDADE CONTRATADA

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Será garantida a estabilidade da gestante desde a concepção até 120 (cento e vinte) dias após o parto. Terá a empregada gestante, garantia de mais 30 dias desde que trabalhado.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO DOS PORTEIROS NOTURNOS E DIURNOS

Fica facultado a empresa e respectivo sindicato da categoria profissional, firmar acordo de prorrogação e compensação de horário de trabalho dos porteiros noturnos e diurnos, possibilitando estabelecer jornada de 12 (doze) horas de trabalho com 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Durante a vigência do presente Instrumento Normativo, as empresas e condomínios poderão prorrogar a jornada diária de trabalho dos seus empregados, mediante as seguintes condições mínimas:

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

§ 2°. O empregado será comunicado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a data e o horário da compensação.

§ 3°. As horas trabalhadas, não compensadas na forma do "caput" desta cláusula, serão pagas como horas extras, acrescidas com o adicional previsto nesta Convenção.

§ 4°. Para a presente prorrogação, deverá ser realizada assembléia geral com os trabalhadores das empresas interessadas, observadas as disposições do artigo 59, § 2°, e artigos 611 a 614 da CLT.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONOS DE FALTA 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 14 (quatorze) anos ou inválido, sendo que, em ambos os casos, deverá haver comprovação através de atestado médico.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA LANCHES

Serão concedidos 15 (quinze) minutos de intervalo para lanches, em cada período 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 QUARTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho antes de completar em 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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, salvo os empregados que trabalhem no sistema de escala.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

RELAÇÕES SINDICAIS

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

É mantida regularmente entre as partes a obrigação de fazer, contidas no Art. 513 Letra "e" da

CLT e Artigo do Estatuto Social da Entidade Sindical.

a) O valor a ser descontado dos empregados, a título de Contribuição Assistencial, em folha de pagamento, é de 4% (Quatro por cento) no mês de DEZEMBRO/2010, JANEIRO/2011 e FEVEREIRO/2011, totalizando 12 % (dez por cento) da remuneração no ano.

b) O valor deverá ser deduzido na folha de pagamento e recolhido aos cofres do Sindicato dos trabalhadores em turismo e hospitalidade, e de hotéis, restaurantes, bares de Gravatal e região SC, representativa até o 10 (décimo) dia do mês subseqüente, em qualquer agência Bancária/ou Internete, através de boleto fornecido pelo sindicato profissional da categoria, que poderão ser impressos no site: WWW.sindicatogravatal.com.br , ou solicitado através do E-mail sindicatogravatal@hotmail.com . ou Telefone: (48)3642-2665.

c) A multa para o caso de descumprimento desta Cláusula será de 2% (dois por cento) do valor devido, acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês, sem prejuízo da correção monetária, na forma da lei, observado o disposto no Artigo 920, do Código Civil Brasileiro.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL

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 julho de 2010, o percentual de 10% (dez 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 10% (dez por cento) sobre a folha de pagamento referente ao mês de agosto de 2010.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As rescisões de contrato de trabalho serão efetivadas perante o **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 426 – Centro,Gravatal, SC, nos termos da legislação em vigor.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 Ùnico: A mesma multa, nas mesmas condições, será devida pelo não cumprimento das seguintes condições legais:

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.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

VILMAR DA LUZ MENDONCA
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

SEM VALOR LEGAL

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. 5°, caput, e 7°, 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, § 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 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 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.

SEM VALOR LEGAL

---

[1] Lei dos Benefícios da Previdência Social

§ **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 de 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:

"Art. 4° 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;

SEM VALOR LEGAL

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 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.(...)"

SEM VALOR LEGAL

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.

§ 1° 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.

§ 2° 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.

§ 3° 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.

§ 4° 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.

§ 5° 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.

§ 6° 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.

§ 7° 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.

§ 8° 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.

Florianópolis/Gravatal (SC), 13 de abril de 2010.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE, E DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES DE GRAVATAL E REGIÃO SC
VILMAR DA LUZ MENDONÇA
CPF: 289.910.449-72

SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS E DOS EDIFÍCIOS E CONDOMINIOS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS - SECOVI REGIÃO FLORIANÓPOLIS/TUBARÃO
FERNANDO WILLRICH - PRESIDENTE
CPF 030.130.019-41

SEM VALOR L