CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2007/2008

Termo de **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si fazem, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EDIFÍCIOS DE FLORIANÓPOLIS**, entidade sindical representativa da categoria profissional com sede em Florianópolis-SC, e o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS E DOS EDIFÍCIOS EM EMPRESAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS - SECOVI - REGIÃO DE FPOLIS/TUBARÃO**, entidade sindical representativa da categoria econômica, com sede em Florianópolis - SC, na forma que abaixo se estabelece:

ABRANGÊNCIA; os **empregados em empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis próprios ou de terceiros, das incorporadoras de imóveis, das loteadoras, das colonizadoras e das urbanizadoras, dos municípios de Florianópolis, São José, Biguaçu e Palhoça**.

01. CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados no mês de maio/2007, pela aplicação do percentual de 5% (cinco por cento), incidente sobre os salários de maio/2006, compensados os aumentos espontâneos e legais concedidos no período.

02. SALÁRIO NORMATIVO - PISO SALARIAL

Fica estabelecido o Salário Normativo ou Piso Salarial aos integrantes da categoria profissional, com vigência a partir de 01/05/2007:

A – Contínuos (Office-Boy) e Limpeza (Faxineira): R$ 395,00 na admissão e R$ 487,00 após 90 dias de trabalho na empresa.

B – Demais Empregados: R$ 450,00 na admissão e R$ 625,00 após 90 dias de trabalho na empresa;

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

03. QUEBRA DE CAIXA

Os empregadores remunerarão os empregados que exerçam a função de caixas ou assemelhados com um prêmio mensal equivalente a 20% sobre o salário normativo da categoria a titulo de quebra de caixa, ficando o empregado responsável pelas diferenças que ocorrerem.

04. CHEQUES SEM FUNDOS

Não haverá desconto na remuneração do empregado da importância correspondente a cheques sem fundos, recebidos quando na função de caixa ou assemelhada, desde que cumpridas as normas regulamentares estabelecidas previamente por escrito.

05. 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.

06. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 65% (sessenta e cinco por cento).

18. 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.

19. 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.

20. 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 empregador, com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, e comprovação oportuna.

21. 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.

22. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas ficam obrigadas a fornecer a seus empregados, envelopes de pagamento ou documento similar, contendo, além da identificação da Empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados, inclusive os relativos a FGTS.

23. EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO E INSTRUMENTOS 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.

24. 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 motivo disciplinar ou o não uso do direito.

25. ABONO DE FALTAS AO TRABALHADOR (A)

Será abonada a falta do trabalhador no caso acompanhamento de dependente com idade inferior a 18 (dezoito) anos ou inválido, a consulta médica, ou internação hospitalar, sendo que, em ambos os casos, deverá haver comprovação através de atestado médico.

Parágrafo Único: O benefício será limitado ao total de quinze dias por ano.

26. VALE-TRANSPORTE

As empresas fornecerão obrigatoriamente, vale-transporte aos seus empregados, assumindo integralmente o pagamento do mesmo.

27. APLICAÇÃO DA NR-7

As empresas 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 1(um) ano.

28. RENEGOCIAÇÃO/COMISSÃO PERMANETE DE NEGOCIAÇÃO

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

29. CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas liberarão os 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 a empresa a participação de cada empregado, a carga horária e o conteúdo dos cursos, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

30. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS
Os dirigentes 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 a empresa com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

31. PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Fica estabelecida a possibilidade de negociação de acordo coletivo de trabalho entre Empresa e Sindicato Profissional, visando o estabelecimento de prorrogação e compensação de jornada de trabalho.
Parágrafo único: No prazo de 180 dias, o Sindicato patronal organizará negociação com grupos de empresas visando o estabelecimento dos citados acordos coletivos de trabalho.

32. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

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

33. 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.

34. SEGURO DE VIDA

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão contratar seguro de vida para seus empregados, sem ônus para os mesmos, de acordo com as normas do SUSEP (Superintendência de Seguros Privados).

35. SISTEMA ALTERNATIVO DE REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por acordo coletivo de trabalho.

§ 1º. O uso da faculdade prevista nesta cláusula implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho, contratual ou convencionada, vigente no estabelecimento.

§ 2º. O empregado será comunicado, antes de efetuado o pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a freqüência, de qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

36. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão recolher ao SECOVI - REGIÃO FLORIANÓPOLIS/TUBARÃO SC, até o dia 30 de julho de 2007, o percentual de 5% (cinco por cento) calculado sobre o valor da folha de pagamento de seus empregados referente ao mês de junho e até o dia 15 de outubro de 2007 o percentual de 5% (cinco por cento) sobre a folha de pagamento referente ao mês de setembro de 2007.

37. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

Em cumprimento ao que foi deliberado pelos trabalhadores nas assembléias realizadas nos dias 27 de fevereiro de 2007, 01, 07, 08 e 15 de março de 2007, conforme edital de convocação publicado no jornal A Noticia de 21/02/2007, as empresas descontarão dos seus empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a importância equivalente a **4% (quatro por cento)** da remuneração dos mesmos nos meses de **julho e novembro de 2007**, 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, as empresas enviarão ao Sindicato Profissional a relação dos empregados contribuintes, em formulário também fornecido pelo sindicato.

Parágrafo segundo: O empregado poderá opor-se ao desconto da contribuição negocial, devendo para isto apresentar, no Sindicato dos Empregados em Edifícios de Florianópolis, carta escrita de próprio punho, no prazo de 10 (dez) dias da divulgação da presente cláusula, encaminhando cópia da mesma com o recebimento do Sindicato ao empregador. *(Memo Circular nº 04 GAB/SRT/MTE, de 20/01/2006).*

38. 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 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.

39. VIGÊNCIA

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será de 12 (doze) meses para iniciar-se em 01/05/2007 e com término em 30/04/2008.

Ademar Weber-Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EDIFÍCIOS DE FLORIANÓPOLIS

Gilberto Vidal Guerreiro - Presidente
SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS E DOS EDIFÍCIOS EM EMPRESAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS - SECOVI - REGIÃO DE FPOLIS/TUBARÃO

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
DELEGACIA REGIONAL EM SANTA CATARINA
Nos termos do artigo 614, da CLT, defiro o pedido de registro da presente Convenção/Acordo Coletivo de Trabalho/ Alterações, constante do processo nº. 46218.003522/2007-22
Registrado e Arquivado na DRT/SC, sob o nº. 5352, as fls. 45 do livro nº. 29.
Florianópolis, 11/07/07.
Julia Maria Schivantes Zavarize
SERT/DRT-SC
Mat. 02397

Murilo Gouvêa dos Reis
ADVOGADO - OAB/SC 7258

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 públicos, 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:

"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

[1] Lei dos Benefícios da Previdência Social

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 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.

"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."