

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC001702/2015  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 13/07/2015  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR040931/2015  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46220.003988/2015-60  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/07/2015

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

FEDERACAO DOS TRAB. EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTEIS, REST., BARES E SIMIL. NO ESTADO DE SANTA CATARINA, CNPJ n. 79.887.329/0001-76, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HENRIQUE BUBLITZ;

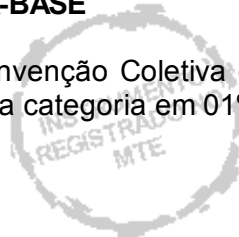
E

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 2015 a 31 de maio de 2016 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 terceiros, das Incorporadoras de Imóveis e Shopping Centers**, com abrangência territorial em **Garopaba/SC, Governador Celso Ramos/SC, Paulo Lopes/SC e Santo Amaro da Imperatriz/SC**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO EMPREGADOS EM CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS**

Fica estabelecido o Salário Normativo ou Piso Salarial integrantes da categoria profissional, com vigência a partir de 01/05/2015, nas seguintes bases:

- Zelador

R\$ 1.107,00 (um mil cento e sete reais)

- Demais Funcionários

R\$ 1.043,00 (um mil e quarenta e tres reais)

## CLÁUSULA QUARTA - EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS

Fica estabelecido o Salário Normativo ou Piso Salarial integrantes da categoria profissional, com vigência a partir de 01/05/2015, nas seguintes bases:

- **Contínuos (office-boy) / Limpeza (Faxineira)**

**R\$ 1.043,00** (um mil e quarenta e três reais)

- **Demais Funcionários:**

**R\$ 1.043,00** (um mil e quarenta e três reais)

**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, que o trabalho excedente ao período contratado deverá ser remunerado com o adicional de horas extras previsto nesta convenção.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO SALARIAL 01 DE MAIO 2015

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados em 9% (nove por cento) a partir de 01/05/2015 incidente sobre o salário de abril/2015, para os admitidos até aquela data.

**Parágrafo Primeiro** - As diferenças deverão ser pagas até quinto dia útil do mês de agosto de 2015.

**Parágrafo Segundo** - Podem ser compensados os aumentos, antecipações ou reajustes, legais ou espontâneos, concedidos no período, salvo os decorrentes de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial por sentença, transitada em julgado.

<b>Admitidos Até</b>	<b>Multiplique o salário por</b>	<b>Percentual Reposição</b>
<b>mai/14</b>	1,0900	9,00
<b>jun/14</b>	1,0823	8,23
<b>jul/14</b>	1,0747	7,47
<b>ago/14</b>	1,0670	6,70
<b>set/14</b>	1,594	5,94
<b>out/14</b>	1,0518	5,18
<b>nov/14</b>	1,0443	4,43
<b>dez/14</b>	1,0368	3,68
<b>jan/15</b>	1,0294	2,94
<b>fev/15</b>	1,0221	2,21
<b>mar/15</b>	1,0148	1,48
<b>abr/15</b>	1,0075	0,75

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - MORA SALARIAL

As empresas pagarão ao empregado 5% (cinco 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.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias trabalhadas de segunda a 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 - ADICIONAL**

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.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUINQUENIO**

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 a mesma empresa, retroativo à data de admissão do empregado, aplicável sobre o salário percebido, inclusive sobre o piso salarial.

## **AUXÍLIO HABITAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 trabalhado e se indenizado no dia imediato após o pagamento das verbas rescisórias, 11º (décimo primeiro) 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 NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 DÉCIMA SEXTA - ASSITÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

As rescisões de contrato de trabalho serão efetivadas perante a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE, E DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES NO ESTADO DE SANTA CATARINA SC, CNPJ 79.887.329/0001-76, Registro Sindical 46000.9449/97, com sede na Travessa Olindina Alves Pereira, 07 - Centro, Florianópolis, SC, telefone: 48-3224-2058, nos termos da legislação em vigor.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

Quando o aviso prévio partir do empregado, o mesmo terá a opção de dispensa do cumprimento do aviso prévio, desde que comunique ao empregador, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, a data de saída, sendo devido somente o pagamento dos dias trabalhados. Se não for observada a comunicação com a antecedência prevista acima, a empresa fica autorizada a descontar 15 (quinze) dias.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado que optar pela dispensa do aviso prévio acima, deverá comunicar a empresa, e a mesma formalizar através de documento, a data do pedido da dispensa, podendo ser anotado no próprio aviso com protocolo para o empregado e empregador.

**Parágrafo Segundo:** Em se tratando de aviso prévio concedido pelo empregado ou pelo empregador, qualquer que seja a forma do mesmo, ambos deverão fazer constar o dia e a hora da entrega do recebimento do mesmo. Deverão também constar horário e local em que será efetuada a homologação de rescisão de contrato de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** O prazo do aviso prévio se inicia no dia imediatamente posterior ao da comunicação do mesmo.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL PARA EMPREGADOS RESIDENTES EM DEPENDÊNCIA DO EMPREGAD**

O empregado residente em imóvel cedido pela empresa, será dispensado do cumprimento do Aviso Prévio, sem prejuízo de salário, a partir da data que efetuar a entrega das chaves ao empregador.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

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

As empresas 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.

## **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ATIVIDADE CONTRATADA**

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

## **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 24 (vinte e quatro) 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 12 X 36**

Fica facultada a prorrogação e compensação de horário de trabalho, possibilitando estabelecer jornada de 12 (doze) horas de trabalho com 36 (trinta e seis) horas de descanso, nos termos da Súmula nº 444 do TST.

**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.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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

Durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho, as empresas poderão prorrogar a jornada diária 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 hora por 1 hora), no prazo de noventa dias subseqüentes 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 hora extras, acrescidas com o adicional previsto nesta convenção.

**Parágrafo Quarto:** Para a presente prorrogação, deverá ser realizada assembléia geral com os trabalhadores das empresas interessadas, observadas as disposições do artigo 59, 2ª, e artigo 611 à 614 da CLT .

**Parágrafo Quinto:** As empresas interessadas na formalização de Acordo, deverão comunicar o Sindicato Profissional por escrito, para que possa convocar a respectiva assembléia geral.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO PARA LANCHES

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

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 18 (dezoito) 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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

## FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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.

## **EXAMES MÉDICOS**

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

As empresas 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.

## **GARANTIAS A PORTADORES DE DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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;

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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 por ano, sem prejuízo de suas remunerações. A solicitação de liberação deverá ser apresentada à empresa com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 novembro de 2015, o percentual de 5% (cinco por cento) calculado sobre o valor da folha de pagamento seus empregados referente ao mês de outubro de 2015 e até o dia 15 de dezembro de 2015 o percentual de 5% (cinco por cento) sobre a folha de pagamento referente ao mês de novembro de 2015.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL**

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 Negocial Profissional, em folha de pagamento, é de 3% (três por cento) no meses de MAIO E AGOSTO/2015, 4% (quatro por cento) no mês de NOVEMBRO/2015 totalizando 10 % (dez por cento) da remuneração no ano.

**b)** O valor deverá ser deduzido na folha de pagamento e recolhido aos cofres da entidade representativa até o 10 (décimo) dia do mês subsequente, através do Banco Indicado no boleto pela entidade sindical profissional.

**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.

## DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 da FETRATUH ao empregador.

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

## DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES

O não cumprimento de quaisquer das cláusulas constantes da presente convenção implicará na multa de 15% (quinze por cento) sobre o maior piso da categoria, cujo valor reverterá à entidade prejudicada.

**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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 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.

Florianópolis, 30 de junho de 2015

**HENRIQUE BUBLITZ  
PRESIDENTE**

**FEDERACAO DOS TRAB. EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTEIS, REST., BARES E SIMIL. NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

**FERNANDO AMORIM WILLRICH  
PRESIDENTE**

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

**ANEXOS****ANEXO I - 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.

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.