

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC002532/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/11/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR061470/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.203837/2024-57
DATA DO PROTOCOLO: 30/10/2024

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LAGES, CNPJ n. 75.327.486/0001-76, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GENTIL DA SILVA;

E

SIND DAS EMP DE COMP VENDA LOC E ADM DE IMOVEIS E DOS COND RESID E COM DE SC, CNPJ n. 83.825.158/0001-28, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDSON RESCAROLLI DE SOUZA;

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 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Compra, Venda, Locasa , Administração de Imóveis, Residenciais próprios ou de terceiros, Condomínios residenciais, comerciais e mistos, incorporadoras de imóveis, loteadoras, colonizadoras, urbanizadoras e Shopping Center**, com abrangência territorial em **Lages/SC**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Ficam estabelecidos os pisos salariais mensais para os Empregados de Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Residenciais, Comerciais e mistos inclusive Empregados em Condomínios e Edifícios: Zeladores, Porteiros, Cabineiros, Vigias, Faxineiros, Serventes e outros, Residenciais, Comerciais e Mistos e shopping center, relacionados com vigência a partir de 1º/05/2024 conforme categorias a seguir:

3.1. Empregados em Condomínios e Edifícios residenciais, comerciais e mistos, horizontais e verticais.

Zeladores: R\$ 1.986,00 (um mil e novecentos e oitenta e seis reais).

Porteiros,vigias,manobristas, jardineiros, recepcionistas, ascensoristas, e serviços gerais: R\$ 1.921,00 (um mil novecentos e vinte e um reais).

Faxineiros, serventes e auxiliares: R\$ 1.887,00 (um mil oitocentos e oitenta e sete reais).

3.2. Empregados das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de imóveis, Loteadoras eIncorporadoras.

Faxineiros:

R\$ 1.887,00 (um mil oitocentos e oitenta e sete reais).

Auxiliares de escritório, caixas, atendentes, recepcionistas e outras funções:

R\$ 1.887,00 (um mil oitocentos e oitenta e sete reais).

3.3. Empregados em Condomínios de Shopping Centers:

Poderão adotar as jornadas de trabalho na escala de 5 por 1 (cinco dias trabalhados com uma folga) ou 6 por 2 (seis dias trabalhados com duas folgas), devendo pelo menos uma folga do mês ser gozada no domingo.

Zelador: R\$ 1.887,00 (um mil oitocentos e oitenta e sete reais).

Setor da Limpeza: R\$ 1.887,00 (um mil oitocentos e oitenta e sete reais).

Contínuos: R\$ 1.887,00 (um mil oitocentos e oitenta e sete reais).

Setor administrativo: R\$ 1.887,00 (um mil oitocentos e oitenta e sete reais).

Setor de manutenção: R\$ 1.887,00 (um mil oitocentos e oitenta e sete reais).

Setor de segurança: R\$ 1.887,00 (um mil oitocentos e oitenta e sete reais); mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais;

Setor de estacionamento: R\$ 1.887,00 (um mil oitocentos e oitenta e sete reais); mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais;

Parágrafo Primeiro: Para jornadas de trabalho até 22 horas semanais, o piso salarial da função será proporcional às horas trabalhadas, com acréscimo de 10% (dez por cento) sobre o salário-hora do piso da função. No qual já se inclui o Descanso Semanal Remunerado. Quando o trabalho é prestado em feriados oficiais, não compensados, será pago em dobro (Súmula 146 do TST).

Parágrafo Segundo: no caso de contrato descrito no parágrafo anterior, não será permitido a contratação de empregados na forma de proporcionalidade entre 22 (vinte e duas) horas e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, a não ser os de turno ininterruptos de 6 (seis) horas que terão o piso integral, respeitando o artigo 71 da CLT.

Parágrafo Terceiro: No caso do funcionário residir em dependências do empregador por força de contrato, ficará liberado nos horários não contratados para laborar em atividade alheia a de seu empregador, observando a cláusula de "Atividades Paralelas" da presente convenção.

Parágrafo Quarto: No contrato de trabalho deverá constar cláusula de experiência por até 90 (noventa) dias, contados da data de sua assinatura, período em que o empregado que não tiver certificado de Qualificação para o função se obrigará a realizar o curso de qualificação quando proporcionado pelo SECOVI-SC e/ou SINTRATUHL- SC.

Parágrafo Quinto: Repouso remunerado constará obrigatoriamente do comprovante de pagamento do salário, quando reflexo de pagamento de variável e/ou quando oriundo de pagamento semanal, incluindo reflexos dos artigos 71 e 73, ambos da CLT.

Parágrafo Sexto: Empregadores e empregados poderão ajustar pagamento de benefícios, prêmios

mensais e/ou anuais, por produtividade, zelo do patrimônio, horário de trabalho, etc., em função das características de cada empresa ou condomínio. Já os empregados de Shopping Center, sócios do SINTRATUHL, abrangidos por esta convenção, terão direito ao ticket refeição no valor de mínimo diário de R\$ 18,00 (dezoito reais) por dia trabalhados, descontadas as faltas justificadas ou não, excluindo-se dessa obrigação financeiras aqueles que fornecem alimentação pelo PAT.

Parágrafo Sétimo: Empréstimo consignado poderá ser concedido na forma da Lei n. 10.820/2003.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os integrantes das categorias profissionais representadas pelo **SINTRATUHL-SC**, não abrangidos

pelos pisos salariais previstos na cláusula 3ª, terão uma correção salarial correspondente a 5,5% (cinco virgula cinco por cento) sobre os salários vigentes a partir de 1º de maio de 2023.

Parágrafo Primeiro: Aos admitidos após maio de 2023 será concedido aumento proporcional à razão de 1/12 avos do percentual previsto no "caput", por cada mês de trabalho ou fração igual ou superior a 15 dias, ao mesmo empregado

Parágrafo Segundo: Serão compensados os reajustes salariais antecipados, bem como os aumentos espontâneos concedidos, exceto os decorrentes de:

- a) Promoção por antiguidade ou merecimento;
- b) Novo cargo ou função;
- c) Equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado;
- d) Implemento de idade;
- e) Término de aprendizagem.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - MORAS SALARIAIS

O pagamento das remunerações devidas ao empregado, a qualquer título, deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencimento, em horário de serviço.

Parágrafo Primeiro: Em caso de mora no cumprimento da obrigação salarial, o empregador pagará a multa pecuniária no valor correspondente a um dia do valor do salário base, por cada dia de atraso, valor este reversível ao empregado prejudicado.

Parágrafo Segundo: Excetuando o primeiro dia útil previsto no caput desta cláusula, quando o empregador utilizar cheque ou depósito em conta corrente, deverá liberar o empregado no dia do pagamento, em horário bancário, pelo período máximo de 3 (três) horas, para sacar os valores devidos. Sendo o pagamento efetuado em espécie ou cheque, o empregado deverá assinar o recibo correspondente.

CLÁUSULA SEXTA - DISCRIMINATIVO DE PAGAMENTO

O empregador fornecerá obrigatoriamente aos seus empregados comprovante dos pagamentos dos salários, contendo, além da identificação da empresa ou condomínio, discriminação de todas as verbas pagas e descontos efetuados, bem como valores recolhidos à conta vinculada do FGTS, independente da modalidade do pagamento.

CLÁUSULA SÉTIMA - RENEGOCIAÇÃO

No caso de mudanças da política econômica e/ou salarial por parte do Governo Federal que causem alterações nas cláusulas do presente termo, as partes reunir-se-ão para o estudo de eventos renegociações.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA OITAVA - QUINQUÊNIO

A cada período de 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na mesma empresa ou condomínio, contados da sua admissão, o empregado terá direito ao recebimento de um adicional mensal em percentual acumulável de 5% (cinco por cento) sobre seu salário base mensal (quinquênio), valor este que deverá participar das médias e horas extras.

CLÁUSULA NONA - QUEBRA DE CAIXA

Os empregadores remunerarão os empregados que exercerem a função de caixa ou semelhante, que manuseiem dinheiro em espécie, com um prêmio mensal equivalente a 10% (dez por cento) do salário base, a título de quebra de caixa, ficando o empregado responsável pelas diferenças que ocorrerem.

Parágrafo Primeiro: Para fins de imputação da responsabilidade do empregado, mencionada no "caput" do presente, a conferência de caixa, deverá ser realizada na sua presença, dentro de seu turno de trabalho e com testemunhas.

Parágrafo Segundo: Não haverá desconto, na remuneração do empregado, de importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que cumpridas às normas regulamentares previamente estabelecidas pelo empregador, por escrito.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO

A partir do vigésimo quarto mês da contratação, (dois anos na empresa) no mês de aniversário do trabalhador, o mesmo terá direito a receber uma bonificação de 5% (cinco por cento) de seu salário base. O empregador ficará desobrigado da referida bonificação se no período dos últimos 12 meses houver falta injustificada, suspensão ou afastamento superior a 6 meses, exceto nos casos de acidente de trabalho.

AUXÍLIO HABITAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALARIO HABITAÇÃO

Fica assegurado ao empregado residente em dependências do empregador, qualquer que seja sua função, a percepção do salário habitação, correspondente a 24% (vinte e quatro por cento) do salário base.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados que tiverem direito ao salário habitação, deverá este constar destacadamente na folha de pagamento e respectivo recibo de salário, tanto na coluna de crédito, quanto na coluna de débito, ficando certo, que, tanto o salário nominal quanto o salário habitação, servirão de base para os descontos e recolhimentos dos encargos sociais.

Parágrafo Segundo: O salário habitação será lançado somente a crédito, sobre aviso prévio quando indenizado, para cálculos de férias vencidas e proporcionais. Havendo desocupação do imóvel no decorrer do ano, os reflexos serão pagos proporcionalmente aos meses da ocupação do imóvel.

Parágrafo Terceiro: A desocupação da dependência do empregador em que reside o empregado, no caso de rescisão contratual, deverá se dar até o décimo dia útil, (não incluindo o sábado como dia útil), após o pagamento das verbas rescisórias.

Parágrafo Quarta: O empregado que deixar de cumprir o prazo da desocupação da dependência do empregadorem que residir, será multado com a importância equivalente a 1/30 (um trinta avos) do salário que vinha percebendo do empregador, por dia que permanecer no imóvel. O valor acima quando cobrado reverterá para o empregador prejudicado.

Parágrafo Quinto: "Penalidades para herdeiros". Fica estipulado o prazo de 10 dias úteis do recebimento das verbas rescisórias, ou consignação da rescisão judicialmente, para herdeiros, sem vínculo empregatício, de fazer a entrega das chaves do imóvel cedido para habitação do funcionário falecido. Ao término desse prazo inicia-se uma multa equivalente a 1/30 (um trinta avos) diários do salário daquele que foi beneficiado, até a desocupação do imóvel em que reside, sendo a mesma revertida à empresa prejudicada, (empregador).

Parágrafo Sexto: Para empregados residentes em dependências do empregador, que residirem há um ano ou mais, quando o afastamento do serviço, por suspensão ou interrupção do contrato do trabalho, for superior a 180(Cento e oitenta) dias corridos, decorrido 60 (sessenta) dias, a contar do primeiro dia de seu afastamento, o empregador poderá requerer a residência para o seu substituto até o seu retorno. O empregador deverá formalizar por escrito o pedido do apartamento, dando um prazo ao empregado de no

mínimo 30 (trinta) dias, contados a partir da entrega do pedido. E para residentes a menos de um ano, que tiver afastamento superior a 180 (cento e oitenta) dias corridos, o empregador poderá solicitar o apartamento logo que tiver conhecimento do benefício, devendo formalizar por escrito o pedido do apartamento, dando um prazo ao empregado de no mínimo 30 (trinta) dias para a desocupação até o seu retorno.

Parágrafo Setimo: O empregado que reside em dependência do empregador, não poderá permitir que dependentes seus, não funcionários do condomínio, prestem serviços de qualquer natureza ao mesmo, a qualquer pretexto, sujeitando-se no caso de desobediência a essa cláusula à dispensa por justa causa.

Parágrafo Oitavo: A moradia cedida pelo empregador ao funcionário durante o contrato de trabalho destina-se exclusivamente ao uso do mesmo, seu cônjuge, companheira (o) e filhos declarados no ato da admissão e os queadvirem posteriormente da relação conjugal.

Parágrafo Nono: No caso do apartamento destinado a residência do empregado possuir medidores individuais parao consumo de energia, gás e água, o mesmo pagará o consumo excedente à 150 KW/mês, para a energia, 6,00m3, para o gás e 10,00 m3, para água, mediante desconto em folha

Parágrafo Decimo: a taxa de lixo das áreas comuns do prédio será de responsabilidade do condomínio.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

Os empregadores ficam obrigados à concessão do vale transporte, na forma da Lei n.º 7.418/85.

Parágrafo Único: Os termos e condições relacionados ao vale transporte constantes nos contratos de trabalho firmados com base nas convenções anteriores a maio de 2012 permanecem os mesmos, exceto o repasse em dinheiro, pois o mesmo deverá ser fornecido exclusivamente na forma de passe ou outro meio similar, de acordocom a própria Lei n° 7.418/85.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

A partir da assinatura da presente convenção, os empregadores ficam obrigados contratar seguro de vida para seus funcionários nos seguintes termos:

Evento	Morte do titular	Invalidez permanente por acidente (total ou parcial) do titular (IPA)	Pagamento antecipado especial por consequência de doença profissional (PAED)	Invalidez funcional permanente por doença do titular (IFPD)	Auxílio funeral
Limite de indenização	100%	Até 100%	100%	100%	100%
Valor da indenização	Até 15.000,00	Até 15.000,00	Até 15.000,00,	Até 15.000,00	Até 3.000,00

- a) Os empregadores que contratarem empregados novos terão o prazo de quinze (15) dias da admissão para inclui- los nas apólices;
- b) O empregador responderá pela indenização especificada se não realizar o seguro conforme a mesma;
- c) O seguro será contratado para os funcionários em plena atividade laboral, em apólice distinta da do seguro daedificação;
- d) Os empregadores estarão liberados da contratação do seguro quando incidirem as restrições; imposta pela SUSEP, inclusive limitação de idade, suspensão ou interrupção do contrato de trabalho etc.;
- e) Quando o empregador, por motivos legais, estiver impossibilitado de contratar o referido seguro, deverá comunicar o empregado formalmente da situação. Ciente o empregado, o mesmo terá o prazo de 15 dias para contratar o seguro na forma e valores estipulados no caput, em seu nome, e apresentar a apólice ao empregadorque deverá ressarcir o valor do prêmio;
- f) As coberturas IFPD e PAED são consideradas antecipação da cobertura básica para morte. No caso de IFPD ePAED para efeito de indenização será considerada a cobertura que ocorrer primeiro, sendo excluída automaticamente a outra remanescente. Após o recebimento de 100% (cem por cento) desta indenização o segurado será excluído do grupo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

No caso de despedida por justa causa, o empregador deverá comunicar por escrito ao empregado o motivo da mesma, com base no artigo 482 da CLT, sob pena de não poder alegar a falta em juízo, inclusive transformando a dispensa em sem justa causa. O empregador que imputar uma justa causa ao empregado sem esta existir poderá ensejar, em alguns casos, uma indenização por danos morais.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTENCIA SINDICAL NAS RESCISOES CONTRATUAIS

Salvo disposição em contrário, firmada em acordo coletivo, as rescisões de contrato de trabalho, quando não realizadas pelo Homolognet (conforme o disposto nas Portarias 1.620 e 1.621, de 14/07/2010, capítulo I, seção I, artigo 2º), excluídas aquelas decorrentes de contrato com prazo de vigência inferior a 6 meses de trabalho para empregados em shopping center (categoria prevista na cláusula terceira, 3.3) e 6 meses para os empregados das demais categorias previstas na cláusula terceira (3.1 e 3.2), cujos empregadores estão sediados em Lages, serão quitadas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores em Turismo, Hospitalidade e de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Lages e região — SINTRATUHL,

Parágrafo Primeiro: Nos demais municípios da base, as rescisões de contrato de trabalho serão realizadas na forma do arts. 477, da CLT, caso seja solicitada a documentação e os comprovantes de pagamentos das rescisões pelo sindicato laboral, o empregador deverá encaminhar à entidade no e-mail sinratuhllages@gmail.com, no prazo de 3 dias.

Parágrafo Segundo: Os documentos para homologação, realizadas na forma do caput, estão listados abaixo, conforme previsto no artigo 22 da IN SRT (Instrução Normativa — Secretaria das Relações do Trabalho) nº 15:

1. Termo de rescisão de Contrato de Trabalho — TRCT, em cinco vias;
2. Carteira de trabalho e previdência social — CTPS, com as anotações atualizadas;
3. Livro ou ficha de registro de empregados;
4. Notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão.
5. Extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada;
6. Chave de Identificação;
7. Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social;
8. Requerimento do Seguro Desemprego — via Empregador Web — nas rescisões sem justa causa;
9. Atestado de saúde ocupacional demissional ou periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na NR 7, aprovada pela portaria nº 3.214 de 8/06/1978 e alterações posteriores;
10. Documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;
11. Carta de preposto;
12. Prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência;
13. Outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão ou ao contrato de trabalho em especial;
14. A assistência na homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho tem como propósito revestir de segurança jurídica as relações de trabalho e evitar desnecessárias ações judiciais decorrentes da falta de orientação ao empregado e ao empregador.
15. O ato de assistência e homologação do TRCT será prestado gratuitamente nos casos em que o empregado for associado ao Sindicato dos Empregados e, nos demais casos, mediante pagamento de taxa de custeio de R\$ 30,00 (trinta reais), para homologação presencial e R\$ 40,00 para homologação por vídeo conferencia, previsto na cláusula 22.
16. Negativa de débitos do SECOVI e SINTRATUHL, ou os comprovantes dos recolhimentos das contribuições sindicais, patronal e profissional obrigatórias por lei, relativas aos últimos 5 (cinco) anos.
17. A falta de homologação dos contratos de trabalho nas condições previstas nesta cláusula implica pagamento de multa de meio piso salarial em favor da entidade sindical dos empregados.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO

Os empregadores de toda base territorial do SINTRATUHL poderão efetivar com seus contratados, contrato de trabalho e, com anuência deles, disponibilizá-los ao sindicato profissional até 30 (trinta) dias após a contratação ou somente providenciar a anotação nas carteiras profissionais, da função efetivamente a ser exercida, o respectivo salário, horário de trabalho e modalidade de pagamento. Os empregadores ficam obrigados ao fornecimento do pertinente recibo contra a entrega de qualquer documento referente ao contrato laboral por parte do empregado.

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

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ATRIBUIÇÃO A FUNÇÃO

Os empregadores e os empregados abrigam-se a adotar, respeitar a fazer cumprir as disposições contidas no estatuto normativo dos empregados de edifícios e condomínios, o qual é parte integrante da presente convenção, Anexo II.

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ATIVIDADES PARALELAS

Fica terminantemente proibida aos funcionários de edifícios residenciais, comerciais e mistos, a intermediação em locação, compra e venda de unidade do prédio. A não obediência à presente determinação se configurará em motivo para demissão por justa causa. A prestação de serviços a terceiros, em unidades privativas, do prédio, fora do expediente, exime o empregador de qualquer ônus eventualmente decorrente desta atividade.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRÉ-APOSENTADORIA

Fica assegurado ao empregado que mantenha contrato de trabalho com o mesmo empregador pelo prazo de 5 (cinco) anos ou mais, ininterruptos ou não, estabilidade provisória durante os 24 (vinte e quatro) meses anteriores a implementação da carência necessária à obtenção da aposentadoria, não incluídos nesse período o prazo de aviso prévio.

Parágrafo Primeiro: O funcionário que se enquadrar dentro destes dois requisitos acima citados, terá o prazo de 30 (trinta dias) contados a partir do momento em que for questionado ou que a empresa comunicar a intenção de dispensa, para apresentar à empresa, certidão expedida pela previdência social, para que possa ter a garantia do emprego. Se o aviso for indenizado, o prazo será reduzido em 10 (dez) dias, mesmo que o funcionário ainda não tenha em mãos a certidão, deverá comunicar a empresa.

Parágrafo Segundo: A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, não se aplicando na hipótese de dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição, assim considerada aquela que não tenha carácter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário pelo substituto, excluídas as vantagens de carácter pessoal.

Parágrafo Único: Não dispondo o empregador de empregado disponível para exercer a substituição, deverá providenciar contratação de empregado por tempo determinado ou se valer de serviço terceirizado pelo período da substituição.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PATERNIDADE, ADOÇÃO E FALECIMENTO DE FAMILIAR

Fica estabelecido, que as licenças por paternidade, adoção, e falecimento de familiar serão concedidas nos termos do art. 473, incisos I a V, da CLT, iniciando-se no dia do fato gerador. Qualquer alteração da legislação mais benéfica ao empregado seguirá a lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DE EMPREGO SOB AUXILIO DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO

Fica assegurado à estabilidade ao empregado com mais de 24 (vinte e quatro) meses de contratação antes do afastamento, que retornar da previdência social sob auxílio doença, por 30 (trinta) dias, desde que o afastamento tenha sido superior a 30 (trinta) dias. Já o acidente de trabalho não tem carência e a estabilidade é de 1 (um) ano ao empregado que retornar do auxílio, conforme Lei n. 8.213/91, art. 118 e Súmula 378 do TST.

Parágrafo Único: O atestado médico deverá ser entregue ao empregador em até 48 (quarenta e oito) horas, do fato gerador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE NO RETORNO DE FERIAS

Fica assegurada, a todos os empregados com mais de 36 (trinta e seis) meses de contratação, estabilidade provisória no emprego, após o retorno de suas férias ou do recebimento do abono pecuniário (no caso de férias vendidas), por prazo igual ao período usufruído e abonado. Todavia, se for de interesse do empregado, desde que se manifeste expressamente no sindicato laboral, pode-se dispensar a referida estabilidade.

Parágrafo Único: É inválida a comunicação do aviso prévio na fluência de garantia de emprego e de férias. (INSTR nº 15, artigo 19).

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A jornada normal de trabalho dos profissionais da categoria será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Primeiro: O trabalho excedente à carga horária estabelecida na presente convenção será pago com acréscimo de 60% (sessenta por cento) quando em dias normais e com acréscimo de 100% em folgas e feriados oficiais, independentemente da remuneração relativa ao repouso.

Parágrafo Segundo: Salvo as contratações anteriores, na hipótese de pretenderem estabelecer a compensação de horas, na forma prevista nas antigas convenções, as partes deverão realizar assembleia e homologar acordo perante o sindicato laboral.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE OU VESTIBULANDO

Será abonada a falta do empregado estudante ou vestibulando, nos horários de exames regulares ou vestibulares, quando coincidentes com o horário de trabalho, desde que realizados em estabelecimentos

oficiais de ensino ou legalmente autorizados, condicionada ao aviso prévio de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior da participação.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO INTERMITENTE

Nos termos dos artigos 443, 452-A e 611-A da CLT, as categorias representadas poderão celebrar contratos de trabalho intermitentes, mediante anuência dos sindicatos.

Parágrafo Primeiro: Serão válidos para fins de convocação ao trabalho quaisquer meios de comunicação que garantam a comprovação do recebimento da chamada pelo empregado como por materiais impressos e meios eletrônicos (whatsapp, e-mail, etc.).

Parágrafo Segundo: Do contrato de trabalho firmado farão constar as vantagens e benefícios acordados, como auxílio alimentação ou vale transporte, sempre determinados na razão de um para cada dia de trabalho, independente da quantidade de horas trabalhadas no dia. Seguro de vida prevista nesta CCT deverá ser contrato para funcionário intermitente, devendo ser mantido mensalmente independente do número de chamadas, até a extinção do contrato.

Parágrafo Terceiro: A determinação do pagamento de insalubridade ou periculosidade estará condicionada aos laudos técnicos de segurança e saúde do trabalho, inclusive sua neutralização quando em uso do EPIs.

Parágrafo Quarto: Os pagamentos feitos ao final das chamadas poderão ser realizados com os demais contratados, seja de caráter intermitente ou não, de forma semanal, quinzenal ou mensal, conforme o contrato de trabalho estipular, admitidos os adiantamentos quando da opção pelo pagamento mensal, em que os mesmos serão devidamente compensados.

Parágrafo Quinto: Caso o empregado em relação a um empregador no período de um mês, receber remuneração inferior ao salário mínimo de contribuição para a previdência social (RGPS), caberá ao empregado o recolhimento complementar para garantia da qualidade de segurado e cumprimento das carências exigidas.

Parágrafo Sexto: Da remuneração estipulada em contrato de trabalho, as partes farão constar nos termos do contrato ou anexo a este, determinação dos valores a serem pagos ao trabalhador, proporcionais ao valor hora pactuado, conforme modelo exemplificado abaixo:

VERBA	% DO VALOR HORA
FÉRIAS	8,33%
1/3 DAS FÉRIAS	2,78%
13º SALARIO	8,33%
DSR	16,68%

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LANCHES GRATUITO

O empregador fornecerá lanche ao empregado, quando do trabalho extraordinário, acima de 2 (duas) horas, devendo fazê-lo de forma gratuita e em local com condições de higiene.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FERIAS

Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, nos termos dos artigos 130 a 138 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FERIAS PROPORCIONAIS

O empregado que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho, terá direito ao recebimento de férias proporcionais, à razão de 1/12 (um doze avos), da respectiva remuneração mensal, por mês completo ou por fração igual ou superior a 15(quinze) dias. (Súmula 261 do TST).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INICIO DO PERIODO DE FERIAS

O inicio das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com o sábado, domingo e feriado ou dias de compensação de repouso semanal.

Parágrafo Primeiro: Quando marido, cônjuge ou companheiro (a), trabalharem na mesma empresa ou condomínio, deverá o empregador conceder férias a ambos de forma conjunta, respeitando o direito aquisitivo e necessidade do serviço.

Parágrafo Segundo: Mediante concordância entre empregado e empregador, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um.

Parágrafo Terceiro: no caso de férias fracionadas, o pagamento se dará de forma fracionada, em até dois dias antes de cada período a ser gozado pelo empregado.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SERVIÇOS PERIGOSOS

Os serviços perigosos de qualquer natureza, determinados por laudos de segurança, somente poderão ser realizados por empregado capacitado e/ou empresas especializadas e com plenas condições de segurança e equipamentos de proteção individual.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO

O empregador fornecerá aos empregados mediante recibo, equipamentos de proteção individual, atendendo normas do MTE e selo do INMETRO, sem nenhum ônus para os mesmos, nas quantidades exigidas pela atividade, nos termos da legislação em vigor.

Parágrafo Único: Os equipamentos deverão ser obrigatoriamente utilizados pelos empregados, nas atividades insalubres e/ou perigosas, sob pena de, constatado o não atendimento a esta cláusula, demissão por justa causa

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES

O empregador que exigir o uso do uniforme deverá regulamentar a exigência, definindo quantidades a serem entregues ao empregado, modalidade de uso, responsabilidade pela conservação e devolução em caso de rescisão de contrato de trabalho.

Parágrafo Único: Para formalidade dessa cláusula, o empregador deverá firmar recibo com o empregado no ato da entrega dos uniformes, sob pena de nulidade de qualquer outra alegação.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LAUDOS E EXAMES

O empregador deverá contratar firma idônea de medicina e segurança do trabalho para que faça os laudos anuais do LTCAT (Laudo Técnico de controle de Ambiente de trabalho), PPRA (Programa de prevenção de riscos ambientais), EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS DO PCMSO (Programa de controle médico de saúde ocupacional), conforme Instruções Normativas específicas do Ministério do Trabalho e Emprego NR 07 e 09. O profissional responsável pelo PCMSO deverá, também, se responsabilizar pela emissão do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), exigido pelo INSS, quando das rescisões de contrato de trabalho.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACEITAÇÃO DE ATESTADO MEDICOS

Os atestados médicos e odontológicos dos profissionais habilitados que prestam serviços ao sindicato, terão validade como os de qualquer outro profissional, devendo ser aceitos pela empresa.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS

As entidades sindicais poderão exigir dos empregadores, a qualquer tempo, relação de empregados, com as respectivas remunerações, comprovação da LTCAT, PPRA, PCMSO, ou qualquer outro documento relacionado aos empregados. O empregador terá o prazo de 15 (quinze) dias para atender à solicitação sob pena de multa prevista nesta convenção.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

O dirigente sindical será liberado pelo empregador para comparecer a assembleias da categoria, congressos ou reuniões sindicais, pelo período máximo de 10 (dez) dias durante o ano, sem prejuízo de sua remuneração, ficando obrigado ao aviso prévio de 72 (setenta e duas) horas do afastamento e comprovação posterior do cumprimento do compromisso.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL E PROFISSIONAL

Os sindicatos convenientes ajustam contribuição negociada aos empregados e empregadores alcançados por esta convenção coletiva, instituída da forma do art. 513 "e", da Consolidação das Leis do Trabalho, com respaldo ao disposto no art. 611-B, XXVI, no mesmo diploma legal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÕES PATRONAL

Os empregadores não associados recolherão ao Secovi/SC a quantia de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por funcionário e R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) quando não houver funcionário registrado, referente à negociação da Convenção Coletiva de Trabalho, correspondente aos meses de maio, agosto e novembro 2024, com vencimento até o décimo dia dos meses subsequentes. Os empregadores associados recolherão a importância de R\$ 40,00 (quarenta reais) por empregado registrado ou R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) se não houver funcionário registrado.

Parágrafo Único: O recolhimento será através de guias próprias, conforme a decisão da Assembleia Geral Extraordinária de 19/3/2024, e por força do disposto no art. 513, "e", da CLT, em consonância com o posicionamento adotado pelo STF, no julgamento do Recurso Extraordinário n. 189.960-3.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA CUSTEIO SINDICAL

Em cumprimento ao deliberado pelos empregados da categoria nas assembleias extraordinárias, as empresas, descontarão de todos os empregados, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a importância equivalente a 50,00 (cinquenta reais), nos meses de maio e novembro/2024, a incidir sobre o salário base percebido pelo empregado nos respectivos meses, a título de **TAXA CUSTEIO SINDICAL PROFISSIONAL** recolhendo as respectivas importâncias em favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E

SIMILARES DE LAGES E REGIÃO, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, em boleto bancário pré-preenchido, fornecido pelo mesmo.

Parágrafo Primeiro: O recolhimento da **TAXA CUSTEIO SINDICAL PROFISSIONAL** efetuado fora do prazo mencionado no caput acima, será acrescido da multa de 0,3333% ao dia, limitado a 20% (vinte por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo Segundo: As empresas enviarão a Entidade Profissional, até o dia 30 do mês subsequente ao do desconto, a relação dos empregados contribuintes.

Parágrafo Terceiro: No prazo de 10 dias úteis após o registro deste documento, cabe ao empregado o direito de oposição do desconto,, que deverá ser feito pessoalmente na sede do sindicato laboral, ou por outro qualquer meio em cidades da base que não haja atendimento pessoal do SINTRATUHL.

Parágrafo Quarto: O SINTRATUHL, na forma do artigo 2º da Ordem de Serviço n. 01/2010 do Ministério do Trabalho e Emprego, assume inteira responsabilidade por qualquer controvérsia/litígio decorrente da referida cláusula, uma vez que o empregador figura como mero repassador.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADE

O não cumprimento de quaisquer das cláusulas constantes da presente convenção implicará na multa de 20% (vinte por cento) sobre o maior piso da categoria, cujo valor reverterá à entidade prejudicada, desde que assegurado o contraditório e a ampla defesa, em processo administrativo com a participação de ambos os sindicatos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REUNIOES E CURSOS

Reuniões de trabalho das empresas e cursos de curto prazo de duração, quando de comparecimento obrigatório, deverá ser realizadas durante a jornada normal de trabalho, ou, se fora dela, mediante o pagamento do período da sua duração na modalidade de horário extraordinário.

Parágrafo Primeiro: Em se tratando de curso de interesse coletivo da categoria profissional ou econômica, o empregador arcará com os custos do mesmo, não podendo o empregado se recusar a realizá-lo e se obrigando a apresentar certificado de participação e frequência integral, sob pena de devolução de custos arcados pelo empregador.

Parágrafo Segundo: Entende-se por cursos de curto prazo de duração os de qualificação e atualização na área exercida, onde a carga horária máxima não ultrapasse 50 (cinquenta) horas/aula.

Parágrafo Terceiro: Fica estabelecido que os empregadores deverão determinar aos empregados, por escrito e com protocolo, a comunicação do referido curso ou reunião, não podendo os empregados se oporem, sob pena das sanções previstas em lei.

Parágrafo Quarto: O sindicato patronal e o sindicato profissional deverão instituir cursos de qualificação profissional para os empregados da categoria, com a finalidade de qualificar o profissional e que os empregadores deverão dar preferência de emprego a esses empregados qualificados.

Parágrafo Quinto: O empregado que realizar curso com aproveitamento de 100% (cem por cento) de frequência, dentro da sua área profissional, recebendo certificado da conclusão, terá direito a uma bonificação de 5% (cinco por cento) de seu salário base, no mês da conclusão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - QUADROS DE AVISO

As empresas e condomínios fixarão em locais de trabalho, quadro de avisos, com horários e escalas de serviços, ART dos Elevadores, apólices de seguros vigentes, editais e notícias de interesse dos empregadores, empregados e das entidades sindicais, patronal e laboral, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACORDOS COLETIVOS

Além dos termos da presente convenção, os sindicatos econômica poderão estabelecer outras condições de trabalho, por meio de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, cujos termos prevalecerão sobre a presente convenção coletiva de trabalho, consoante a atual redação do art. 620, da CLT.

Parágrafo Primeiro: Convencionam as partes a eficácia de eventuais acordos coletivos depende da intervenção dos Sindicatos Patronal e Laboral, que assinarão em conjunto com as empresas que aderirem ao respectivo instrumento.

Parágrafo Segundo: Eventuais acordos individuais deverão ser homologados por ambos os sindicatos.

}

GENTIL DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E
SIMILARES DE LAGES

EDSON RESCAROLLI DE SOUZA
PRESIDENTE
SIND DAS EMP DE COMP VENDA LOC E ADM DE IMOVEIS E DOS COND RESID E COM DE SC

ANEXOS

ANEXO I - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

[Anexo \(PDF\)](#).

ANEXO II - ESTATUTO NORMATIVO DOS EMPREGADOS EM CONDOMINIOS

[Anexo \(PDF\)](#).

ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA GERAL

[Anexo \(PDF\)](#).

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