

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC003186/2013  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 23/12/2013  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR067729/2013  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47620.003068/2013-30  
**DATA DO PROTOCOLO:** 29/11/2013

**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). JAIME LAMEU DA SILVA;

E

FEDERACAO DO COMERCIO DO ESTADO DE SANTA CATARINA, CNPJ n. 83.876.839/0001-15, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). BRUNO BREITHAUPT;

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 2013 a 30 de abril de 2014 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 CASAS DE DIVERSÕES**, com abrangência territorial em **Alfredo Wagner/SC, Anita Garibaldi/SC, Arroio Trinta/SC, Bocaina do Sul/SC, Bom Jardim da Serra/SC, Bom Retiro/SC, Caçador/SC, Campo Belo do Sul/SC, Campos Novos/SC, Capão Alto/SC, Capinzal/SC, Celso Ramos/SC, Cerro Negro/SC, Correia Pinto/SC, Curitibanos/SC, Erval Velho/SC, Fraiburgo/SC, Ibicaré/SC, Lacerdópolis/SC, Lages/SC, Lebon Régis/SC, Macieira/SC, Monte Carlo/SC, Otacílio Costa/SC, Ouro/SC, Painel/SC, Pinheiro Preto/SC, Ponte Alta do Norte/SC, Ponte Alta/SC, Rio das Antas/SC, Rio Rufino/SC, Salto Veloso/SC, Santa Cecília/SC, São Cristovão do Sul/SC, São Joaquim/SC, São José do Cerrito/SC, Tangará/SC, Treze Tílias/SC, Urubici/SC, Urupema/SC, Vargem/SC e Videira/SC.**

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais da categoria profissional:

**a) Para empregados que exercem as funções de garçon, barman, auxiliar de cozinha e faxineira, estabelece-se os seguintes pisos salariais:**

Fica estabelecido piso admissional de R\$ 875,00 (oitocentos e setenta e cinco reais) o qual será aplicado somente ao empregado que não tem experiência na atividade/função para o qual foi contratado.

Fica estabelecido piso de R\$ 885,00 (oitocentos e oitenta e cinco reais), para empregado com experiência na função contratada, desde a data de sua admissão.

**b) Para as demais funções os seguintes pisos salariais:**

Fica estabelecido piso admissional de R\$ 875,00 (oitocentos e setenta e cinco reais) o qual será aplicado somente ao empregado que não tem experiência na atividade/função para o qual foi contratado.

Fica estabelecido piso de R\$ 930,00 (novecentos e trinta reais), para empregado com experiência na função contratada, desde a data de sua admissão.

**Reajustes/Correções Salariais**

**CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados a partir de 01 de maio de 2013 pela aplicação do índice correspondente a 8% (oito por cento), sobre os salários vigentes em maio/2012.

§ 1º As empresas poderão compensar os adiantamentos legais ou espontâneos pagos no período, salvo os decorrentes de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

§ 2º Os empregados admitidos a partir do mês de junho de 2012 até abril de 2013,a correção salarial será proporcional ao tempo de serviço na empresa, respeitando o disposto no art. 461 §§s da CLT e Inciso XXX da CF/88.

**Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

**CLÁUSULA QUINTA - MULTA MORA SALARIAL**

Estabelece-se multa de 5% (cinco por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente, desde que configurada a culpa da empresa no atraso do pagamento

**CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão obrigatoriamente aos seus empregados recibo mensal de pagamento ou documento equivalente contendo, além da identificação da empresa, a discriminação de todos os valores pagos e descontados.

## **Remuneração DSR**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

- a) A folga semanal do empregado deve ser concedida no máximo depois de seis dias de trabalho, pode ocorrer em qualquer dia da semana e no prazo máximo de três semanas deve coincidir com o Domingo.
- b) O trabalho prestado no domingo, e feriados não compensado, devem ser pagos em dobro ou outro percentual convencionado, o que mais favorecer o trabalhador, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Gratificação de Função**

### **CLÁUSULA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA**

As empresas remunerarão os empregados que exerçam a função de caixa ou assemelhados, com o adicional de quebra de caixa, nos seguintes percentuais sobre o salário base:

- a) 20% para as empresas que possuem terminais de caixa comum;
- b) 15% para empresas que possuem terminais de caixa com sistema de caixa informatizado;
- c) 10% para empresas que possuem seus terminais informatizados e com leitor ótico.

### **CLÁUSULA NONA - CONFERENCIA DE CAIXA**

Os empregados serão responsáveis pelas diferenças que forem encontradas na conferência dos valores em caixa, desde que a mesma seja realizada na presença do operador responsável pela mesma. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade, por qualquer erro verificado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - CHEQUES SEM FUNDOS**

As empresas não descontarão da remuneração de seus empregados, as importâncias correspondentes a cheques sem fundos, por estes recebidos quando na função de caixa ou serviços assemelhados, uma vez cumpridas as normas da empresa, que deverão ser por escrito e constando da mesma a obrigatoriedade de existência de responsável para visto no cheque, no ato de seu recebimento.

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias trabalhadas até o limite de 02 (duas) horas diárias terão o acréscimo de 60% (sessenta por cento) e para as subseqüentes o acréscimo será de 100% (cem por cento), em relação ao valor das horas normais.

### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno será pago com adicional de 35% (trinta e cinco por cento), a incidir sobre a hora diurna normal.

**§ 1º** O trabalho noturno é aquele executado entre as 22h00min (vinte e duas) horas de um dia e 05h00min (cinco) horas do dia seguinte, sendo à hora, nesse período, composta de 52h30min (cinqüenta e dois minutos e trinta segundos).

**§ 2º** Prorrogada a jornada noturna, é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas. (incide o adicional noturno sobre horas laboradas após as 05:00 horas da manhã - § 5º, do art. 73 da CLT, Súmula 60 do TST);

### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

Para os empregados que trabalhem em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, fica assegurado à percepção do adicional de insalubridade, o percentual de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento), segundo a classificação em grau máximo, médio ou mínimo respectivamente, a incidir sobre o piso da categoria.

**§ 1º** A caracterização e a classificação da insalubridade, segundo as normas do ministério do Trabalho, far-se-ão através de laudo elaborado por Médico do trabalho ou Engenheiro do Trabalho, devidamente registrados no Ministério do Trabalho.

**§ 2º** A eliminação do risco à saúde ou integridade física do empregado, inclusive decorrente do fornecimento de equipamentos de proteção individual ou coletivo aprovados pelo órgão competente, exclui o pagamento do respectivo adicional de insalubridade, mediante apresentação de novo laudo técnico.

**§ 3º** A recusa ou reiterada inobservância do uso de equipamentos de proteção individual fornecido ao empregado pelo empregador, enseja motivo para dispensa por justa causa.

§ 4º O adicional de insalubridade é estipulado para remunerar um mês inteiro, nele já incluído os repousos.

§ 5º Por ocasião da cessação do contrato individual de trabalho, as empresas fornecerão ao Empregado, que tenha exercido suas funções nas condições do caput desta cláusula, além, dos documentos exigidos por lei, o Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FORNECIMENTO GRATUITO DE LANCHES**

As empresas fornecerão obrigatória e gratuitamente, lanches para seus empregados, quando estes estiverem trabalhando em regime de horas extras em caráter excepcional. As empresas que não dispuserem de cantina ou refeitório deverão destinar um local, em condições de higiene, a fim de que seus empregados possam lanchar.

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO CRECHE**

As empresas se obrigam a fornecer creches as suas empregadas mães.

1º As empresas que mantêm trabalhando, pelo menos 30 mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos e não possuírem creches próprias pagarão ás suas empregadas mães um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário de admissão da categoria previsto na presente Convenção Coletiva de Trabalho, por mês e por filho até 01 (ano) de idade desde que lhes sejam apresentados recibos de pagamento.

2º O auxílio creche poderá ser substituído pela concessão de vagas junto a creches particulares, sem nenhum ônus para a empregada mãe.

3º Para fazer jus ao quantum estabelecido na presente cláusula a empregada-mãe é obrigada á empresa a certidão de nascimento do filho.

4º Dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, o reembolso creche não integrará para qualquer efeito, o salário da empregada.

5º A presente estipulação convencional supre inteiramente as disposições da Portaria 3296 de 03 de setembro de 1986.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a oito (oito) horas

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CÓPIA DE CONTRATO DE TRABALHO**

O empregador se obriga a registrar o contrato de trabalho na CTPS do empregado, devendo entregar cópia do contrato de experiência ao empregado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência fica suspenso à concessão do benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício referido.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÕES NAS RESCISÕES DE CONTRATO**

As Homologações de rescisão de contrato deverão ser efetuadas no sindicato após o 6º (sextº) mês de trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONDIÇÕES NECESSARIAS PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO**

01 - O pagamento das verbas salariais e indenizatórias constantes do TRCT será efetuado no ato da assistência, em moeda corrente, cheque visado ou depósito em conta bancária;

02 - Termo de Rescisão Contratual em 4 vias;

03 - CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social, devidamente atualizada;

- 04 - Carta de Demissão em 3 vias (aviso prévio, pedido de demissão ou dispensa por justa causa);
- 05 - Extrato analítico do FGTS ou para fins Rescisórios, emitido pela CNS/CEF, e guias de recolhimento e RE comprovando valores não disponíveis em extrato;
- 06 - GRFC - Guia de Recolhimento da multa sobre o FGTS;
- 07 - Comunicado de Dispensa (CD) para fins de Seguro-Desemprego (exceto na aposentadoria, dispensa por justa causa e pedido de demissão);
- 08 - Atestado de Saúde Ocupacional/Demissional;
- 09 - Atos constitutivos e alterações ou documento de representação da empresa;
- 10 - Comprovação do pagamento das férias dos períodos anteriores à data de demissão ou documentos que comprovem a perda do período;
- 11 - Comprovação dos descontos efetuados na rescisão (adiantamento, falta, etc);
- 12 - Apresentação das guias de recolhimento do Imposto Sindical Profissional e Patronal dos 2 anos anteriores à data de desligamento do empregado;
- 13 - RAIS do ano-base imediatamente anterior;
- 14 - Documento demonstrativo das parcelas variáveis, consideradas para o cálculo dos valores pagos na Rescisão – (Ficha Financeira, Recibo de Salário etc).

**Parágrafo único:** A falta dos documentos solicitados ensejará a recusa na prestação dos serviços de homologação, ciente o empregador de que o atraso no pagamento das verbas rescisórias o sujeitará à multa prevista no artigo 477 parágrafo 8º da CLT.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PREVIO**

Na rescisão de contrato de trabalho sem justa causa por iniciativa do empregador, o aviso prévio será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não. A redução das duas horas diárias, previstas no art. 488, da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, a qual será exercida no ato do recebimento do aviso prévio. O empregado também poderá optar, alternativamente, por 01 (um) dia livre por semana ou 07 (sete) dias corridos, sem prejuízo salarial.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRAZO ESPECIAL DO AVISO PREVIO**

Nos termos da lei 12.506/11 e orientação do M T E (Nota Técnica 184/2012) o aviso prévio de empregador para empregado será de 30 (trinta) dias para trabalho ininterrupto para o mesmo empregador até um ano. Para cada ano completo, o empregado terá direito a mais 03 (três) dias até o total de 90 (Noventa) dias para

20 anos de trabalho prestado ao mesmo empregador.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DO AVISO PREVIO**

O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

O empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo indicando o fundamento de sua decisão.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

##### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADAO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do empregado substituído.

##### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ALISTAMENTO MILITAR**

A partir do conhecimento de sua incorporação ao serviço militar, o empregado dará ciência do fato ao empregador em 48 (quarenta e oito) horas, tendo a mesma estabilidade no emprego até 30 (trinta) dias após a baixa no referido serviço.

##### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA**

Serão garantidos o emprego e o salário, ao trabalhador que, contar mais de 05 (cinco) anos de serviço

prestado ao mesmo empregador nos 24 (vinte e quatro) meses que antecederem a data em que se adquire o direito à aposentadoria voluntária, mediante comprovação pelo empregado por certidão do INSS, sob pena de não gozar do benefício. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho por responsabilidade da empresa ou caso fortuito, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

**Parágrafo Único:** Quando o empregado for dispensado, em dia normal de trabalho, por ato unilateral da empresa, esta não poderá exigir a compensação ou reposição das horas não trabalhadas.

#### **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTROLE DO HORARIO DE TRABALHO**

É obrigatória à utilização de livro-ponto, cartão mecanizado ou leitura ótica, para todas as empresas, para o controle do horário de trabalho extraordinário.

#### **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REUNIÕES**

As reuniões que exigirem a presença do empregado deverão ser realizadas durante a jornada de trabalho e, quando realizadas fora do horário de expediente, as horas correspondentes à duração da reunião e aquelas em que o empregado ficar à disposição serão remuneradas com os adicionais de horas extras previstos nesta CCT.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE E VESTIBULANDO**

A empresa abonará as faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, para realização das provas em cursos oficiais, assim como em concursos vestibulares, desde que pré-avisada 72 (setenta e duas) horas

antes.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FERIAS PROPORCIONAIS**

O empregado que rescindir espontaneamente o contrato de trabalho e contar com quinze ou mais dias de serviço terá direito à indenização de férias proporcionais, à razão de 1/12 (um doze avo) da respectiva remuneração mensal, por mês completo de trabalho ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FERIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS**

O inicio das férias coletivas ou individuais não poderão coincidir com dias de folga, domingos, feriados ou dias já compensados.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LOCAL PARA REFEIÇÃO**

A empresa deverá manter local adequado para a refeição dos trabalhadores bem como, refrigeração e forma de aquecimento dos alimentos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO**

As empresas manterão assentos para seus empregados, em local onde os mesmos possam ser utilizados durante os intervalos que os serviços permitem.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ÁGUA POTÁVEL / PRODUTOS DE HIGIENE / VESTIÁRIO**

a) As empresas obrigam-se a fornecer água potável a seus empregados; ficam garantidas situações mais favoráveis já pré-existentes;

b) As empresas manterão local apropriado para guarda de objetos de uso pessoal, observando as disposições da NR. 24 da Portaria 3214 no tocante as condições sanitárias e de conforto no local de trabalho

### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

Serão fornecidos gratuitamente ao trabalhador, quando exigidos por lei ou pelo empregador, todos os equipamentos de proteção individual, bem como uniformes, calçados e instrumentos de trabalho.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CIPA**

As empresas, em cumprimento a Norma Regulamentadora 05, da Portaria Ministerial 3214, de 1978, deverão atentar para as seguintes disposições a esse respeito.

a) As empresas, com mais de 20 (vinte) empregados, por força do enquadramento no grau de risco 03 estabelecido pela Portaria n.º 01, de 12.05.95, da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho (DOU 25.05.95), deverão constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

b) A eleição será feita sem a constituição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única contendo os nomes de todos os candidatos.

c) As empresas convocarão eleições para as CIPAS, com 30 (trinta) dias de antecedência da data de sua realização, dando publicidade ao ato e enviando, imediatamente, cópia à Entidade Sindical profissional.

d) Todo o processo eleitoral e respectiva apuração serão fiscalizados pela CIPA em exercício, excetuados os empregados que se candidatarem à reeleição. No caso de não existir CIPA a fiscalização do processo eleitoral incumbirá aos próprios candidatos.

e) Após a realização das eleições, a Entidade Sindical profissional será comunicada do resultado, com indicação dos empregados eleitos e os respectivos suplentes.

f) As empresas com menos de 20 (vinte) empregados deverão ter responsável designado que terá treinamento anual para dar cumprimento aos objetivos constantes do item 5.32.2 da NR 05, da Portaria 3214.

g) As empresas deverão atentar para as demais disposições constantes da NR. 05, da Portaria 3214.

### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

- a) Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com equipamentos de proteção individual (EPI) e reconhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa, em conjunto com um elemento da CIPA, pelo menos, se houver.
- b) As empresas se obrigam a aperfeiçoar as condições de trabalho existentes, obedecendo as Normas Regulamentadoras - NR's em vigor, com especial atenção para a proteção de partes móveis das máquinas.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR**

O trabalhador terá direito a 06 (seis) dias a cada período de 06 (seis) meses no caso de necessidade de consulta médica ao filho de até 16 (dezesseis) anos de idade ou invalido, mediante comprovação por declaração médica.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLOGICO**

Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do Sindicato de Trabalhadores e SUS para o fim de abono de faltas ao serviço.

### **Relações Sindiciais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AVISOS E COMUNICAÇÕES**

As empresas com mais de 10 (dez) empregados destinarão local apropriado para a colocação de quadro de avisos e comunicações de interesse geral da categoria, vedada qualquer publicação suscetível de prejudicar a normalidade das relações entre a empresa e seus empregados.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICIAIS**

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, após prévia autorização das mesmas, nos intervalos destinados à alimentação e descanso para o desempenho de suas funções, vedado a divulgação de matéria político partidária.

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão dirigentes sindicais efetivos e suplentes do Sindicato Profissional, sem prejuízo do salário até 15 (quinze) dias por ano para representar a categoria em congressos, cursos, assembleias ou encontro dos trabalhadores, desde que previamente solicitado pelo Presidente da entidade, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

#### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Serão efetuados todos os descontos autorizados diretamente pelo empregado ou pelo SINTRATUHL com poderes deferidos em Assembleia Geral.

**§ Único:** Todos os descontos efetuados em folha de pagamento, em favor do SINTRATUHL, deverão ser recolhidos até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, e recolhido na Caixa Econômica Federal, ou em outro estabelecimento bancário, devidamente autorizado pela assembleia, sob pena de multa de 10% (dez por cento), corrigidos pela UFIR ou sucedâneo, acrescido de juros legais de 12% (doze por cento) ao ano. No caso de mensalidades sociais, deverá ser fornecida a lista nominal dos associados.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GUIAS DE RECOLHIMENTO**

O Sinratuhl fornecerá para as empresas, guias ou boletos para recolhimento de importâncias devidas ao mesmo.

**Parágrafo único:** As empresas, conforme § 2º do artigo 583 da CLT, remeterão ao Sinratuhl o comprovante de depósito da contribuição sindical, acompanhada de relação nominal dos empregados, indicando a remuneração que serviu de base para o desconto, até o décimo dia subsequente ao recolhimento do respectivo valor no estabelecimento bancário.

#### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MICRO-EMORESA E EMPRESAS DFE PEQUENO PORTE -**

## **SIMPLES**

Os termos da presente Convenção Coletiva abrangem integralmente também os trabalhadores de Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – SIMPLES.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MULTA - OBRIGAÇÃO DE FAZER**

As empresas que descumprirem as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho estarão sujeitas a multa equivalente a 10% (dez por cento) sobre a remuneração dos empregados prejudicados, acrescidos de correção monetária, de custas processuais e honorários advocatícios. Os valores das penalidades aplicadas reverterão em favor do Sintratuhl na renúncia pelos empregados.

**§ Único:** A multa prevista no caput não se aplica ao descumprimento de cláusulas com penalidade própria.

JAIME LAMEU DA SILVA

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTEIS,  
RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LAGES

BRUNO BREITHAUPT

Membro de Diretoria Colegiada

FEDERACAO DO COMERCIO DO ESTADO DE SANTA CATARINA

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL**

### **01 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL**

Em cumprimento ao deliberado pelos empregados da categoria na Assembléia Geral extraordinária, realizada no dia 19 de fevereiro 2013, as empresas descontarão de todos os seus empregados, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a importância equivalente a 5% (três por cento), nos meses de maio e novembro/2013, a incidir sobre o salário base percebido pelo empregado nos respectivos meses, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL, recolhendo as respectivas importâncias em favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTEIS, 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.

**§1º** - A empresa que não receber o boleto até o último dia de maio, agosto e novembro deverá retirá-la na sede do SINTRATUHL ou solicitá-la através do telefone (049) 3222-3790, e-mail sintratuhl.lgs@ibest.com.br

**§2º** – O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL 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.

## **02 - Direito de Oposição**

O empregado poderá opor-se ao desconto da contribuição negocial mediante manifestação, por escrito a entidade profissional, a qualquer tempo a partir da comunicação descrita no caput, até dez dias após a efetivação do referido desconto em seu salário.

**§ 1º**Após decorrido o prazo para o exercício do direito de oposição, o empregado terá o prazo de quinze dias para ressarcimento do valor descontado. Expirado este prazo, considerar-se-á efetiva a anuência do empregado ao desconto.

**§ 2º** Para a efetivação do ressarcimento, o empregado deverá apresentar na entidade sindical, cópia da carta de oposição apresentada no prazo previsto no caput da cláusula 02, holerite (contracheque ou recibo de pagamento de salário) referente ao mês do desconto e comprovação do pagamento da respectiva contribuição negocial à entidade sindical, mediante guia devidamente autenticada pela instituição bancária, acompanhada da relação nominal dos contribuintes a ser fornecida pelo empregador.

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

**Lages, 11 de setembro de 2013**

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