



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE
HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LAGES E REGIÃO.

Fundado em 29.09.1959 – CGC 75.327.486/0001-76 Fone (0xx49) 3222-3790

E-MAIL: sinratuhlages@gmail.com – site: www.sinratuhl.com.br

RUA: Ernesto Neves, nº 18 – Centro – CEP 88501-215 – LAGES – SC

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024-2025

Pelo presente instrumento o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LAGES e Região (SINTRATUHL), CNPJ-75.327.486/0001-76, Registro Sindical 46.000.003790/99 com sede a Rua: Ernesto Neves 18 sala 03 centro Lages – SC, neste ato representado pelo seu Presidente Senhor Gentil da Silva, CPF: 680.133.539-15

E SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES, DE LAGES e Região, CNPJ nº 83.827.410/0001-38, Registro Sindical nº 312.480, com sede na Av: Papa João XXIII, 138 bairro Beatriz, neste ato representado por seu Presidente Senhor, João Paulo Rodrigues Junior, CPF – 028.489.869-48.

Celebram entre si **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que disciplina as relações trabalhistas entre a categoria econômica e a categoria profissional.

1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho de 1º de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025, e a data base da categoria 1º de março.

2ª - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá todos os trabalhadores profissionais e empregados no Comércio Hoteleiro e Similares tais como: Empregados em hotéis, motéis apart-hotéis, restaurantes, bares churrascarias, fast-foods, pizzarias, casas de chá, cafés, leiterias, botequins, bombonieres, pensões, campings, lanchonetes, hospedarias, empregados em clubes, boites, em empresas de alimentação industrial e hospitalar, congelados, empregados em lanchonete de supermercados e em resorts, 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, Curitibaanos/SC, Erval Velho/SC, Ibicare/SC, Lacerdópolis/SC, Lages/SC, Lebon Régis/SC, Macieira/SC, Monte Carlo/SC, Otacílio Costa/SC, Ouro/SC, Painel/SC, Palmeira, 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 Cristóvão 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.

RECONHEÇO

SALARIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

PISO SALARIAL

3ª – PISO SALARIAL

Fica estabelecido um piso salarial para todos os integrantes da Categoria Profissional, no valor de R\$ 1.914,00 (mil novecentos e quatorze reais), a partir de 1º de março de 2024.

REAJUSTE/CORREÇÕES SALARIAIS

4ª – REAJUSTE SALARIAL

Será garantido aos integrantes da Categoria Profissional, um reajuste salarial no percentual de 6% (seis por cento), a partir de 1º de março/2024, aplicáveis sobre os salários vigentes em fevereiro de 2024.

Parágrafo Único - Poderão 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 determinada por sentença judicial transitada em julgado.

5ª – PAGAMENTO DE SALÁRIO EM CONTA-SALÁRIO

O pagamento de salário será feito preferencialmente através de conta-salário aberta especialmente para tal fim em estabelecimento da rede bancária nacional.

Parágrafo Único. Todas as despesas bancárias decorrentes de aberturas e manutenção da conta salário serão suportadas pelo empregador, desde que a conta seja exclusivamente usada para recebimento salarial.

6ª – RECIBO DE PAGAMENTO Os empregadores fornecerão aos seus empregados, mensalmente, recibo de pagamento discriminando toda a remuneração paga e as respectivas deduções, assim como a contribuição para o FGTS.

Descontos Salariais

7ª – CHEQUES SEM PREVISÃO DE FUNDOS

Não haverá desconto na remuneração do empregado de importância correspondente a cheques não compensados recebidos na função de caixa ou assemelhada, desde que cumpridas as normas estabelecidas previamente e por escrito.

8ª – INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Os instrumentos de trabalho, o uniforme e os demais equipamentos de proteção individual, serão fornecidos gratuitamente pelo empregador, na medida em que se fizerem necessários ao desenvolvimento do trabalho.

9ª - HORAS TRABALHADAS

Nos contratos de trabalho firmados por horas trabalhadas, com jornada de 30 (trinta) horas ou mais, já com a incorporação do Repouso Semanal Remunerado, fica assegurado o pagamento do Piso Salarial da Categoria Profissional.

RECORRIDO

10ª – SUBSTITUIÇÕES

O empregado que exercer substituição temporária, inclusive nas férias, que não seja meramente eventual, terá direito a igual salário ao do substituído, excluído às vantagens pessoais, enquanto perdurar a substituição.

11ª – QUEBRA DE CAIXA

O empregado exerce com exclusividade a função de caixa ou assemelhada e está sujeito ao desconto de diferenças de caixa perceberá mensalmente quebra de caixa de 20% (vinte por cento) do piso salarial.

Parágrafo Primeiro - O empregado que não exercer a função de caixa com exclusividade receberá o adicional de quebra de caixa apenas proporcionalmente ao tempo da função de caixa e se estiver sujeito ao desconto de diferenças no caixa, o qual deverá ser documentado, preferencialmente na folha salarial, com cópia para o empregado.

Parágrafo Segundo - Não caracterizará ilícito e nem redução salarial a supressão do adicional de quebra de caixa nos casos em que o empregado deixar de exercer a função de caixa ou assemelhada, exceto nos casos em que o empregado foi contratado para a função exclusiva de caixa, nos quais a mudança de função dependerá de mútuo consentimento.

12ª – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias até o limite de 02 (duas) horas diárias, laboradas de segunda a sábado serão remunerados com adicional de 60% (sessenta por cento) e as laboradas em domingos e feriados com adicional de 100% (cem por cento) e, para as subsequentes o acréscimo será de 100% (cem por cento), em relação ao valor das horas normais.

13ª – PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que contar com um mínimo de 05 (cinco) anos de trabalho contínuo na mesma empresa e que comprovadamente estiver a 18 (dezoito) meses da aquisição do direito de aposentadoria, em seus prazos mínimos de acordo com a legislação vigente, fica assegurado o emprego ou indenização - a critério da empresa - correspondentes aos salários do período.

Parágrafo Primeiro - Para fins de fazer jus a garantia prevista no caput desta cláusula, cabe ao empregado avisar a empresa, por escrito, de que iniciou o período estabelecido de 18 meses da aquisição do direito de aposentadoria.

Parágrafo Segundo - Faculta-se às empresas exigirem do empregado, por escrito e a qualquer tempo, o documento oficial de informação do tempo de aquisição do direito de aposentadoria, sendo que a não apresentação do referido documento pelo empregado no prazo de 30 (trinta) dias corridos do recebimento da exigência, implicará para o empregado a perda da garantia prevista no caput desta cláusula.

Parágrafo Terceiro: Estão excluídos desta garantia os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão, acordo entre as partes, transferência da empresa para outro Estado ou encerramento das atividades.

Parágrafo Quarto: Completado o período, aposentado ou não o empregado, cessa a obrigação do empregador.

14ª – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A cada 5 (cinco) anos de serviços na mesma empresa, ininterruptos ou não, o empregado terá direito a percepção de quinquênio no percentual equivalente a 2% (dois por cento) do piso salarial.

RECONHEÇO

15ª – INSALUBRIDADE

Todos os trabalhadores que exercem as funções de **churrasqueiro, chapeiro, pizzaiolo e forneiro** receberão adicional de insalubridade em grau médio 20% (vinte por cento).

O trabalhador que realizar suas atividades laborais com utilização de motocicleta ou motoneta no deslocamento deste em vias públicas, respeitadas as exceções do inciso 2 do anexo 5 da NR16, terão direito ao adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento).

Parágrafo Primeiro - A base de incidência do adicional de insalubridade será o piso salarial.

Parágrafo Segundo - Para as funções de **auxiliares de churrasqueiro, chapeiro, pizzaiolo e forneiro** será devido o adicional de insalubridade em grau mínimo 10% (dez por cento).

16ª – INSALUBRIDADE ESPECIFICA PARA CAMAREIRA

Os trabalhadores que exercem atividades de camareira (o) terão direito ao recebimento de adicional de insalubridade em grau máximo 40% (quarenta por cento) sendo a base de incidência o piso salarial, desde que não fornecido pela empregadora os EPI's necessários a elidir os agentes insalubres nos termos e condições da Norma Regulamentadora nº 06, mas apenas nos casos que não for fornecido os EPI's.

17ª - REFEIÇÕES

As empresas para facilitar o rápido retorno ao trabalho, fornecerão alimentação gratuita em padrão adequado e compatível com o costume da região aos empregados que estiverem desempenhando suas funções nos horários compreendidos entre as 11:00 as 14:00 e das 19:00 as 21:00 horas, inclusive café da manhã para quem trabalha até as 7:00 e quem inicie antes das 7:00 horas da manhã no estabelecimento da empresa, (salvo acordo individual diversos).

18ª – VALE TRANSPORTE

Num eventual termino de jornada de trabalho em horários em que o transporte público nas imediações da empresa seja insuficiente, comprometem-se ela a providenciar a condução dos seus empregados as suas residências.

19ª – ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante nos horários de exames regulares e vestibulares coincidentes com o horário de trabalho, desde que realizadas em estabelecimentos de ensino oficial ou autorizado legalmente e mediante comunicação prévia ao empregador com o mínimo de 72h (setenta e duas horas) e comprovação oportuna.

20ª - VALE FARMACIA

A empresa fornecerá vale para aquisição de remédio, desde que o empregado comprove por receita médica o preço do produto, não podendo ultrapassar a 30% (trinta por cento) do valor da remuneração mensal do empregado.

21ª – MOTIVO DE RESCISÃO

Em caso de rescisão motivada do contrato de trabalho, deve haver comunicação ao empregado, por escrito, quanto ao motivo da dispensa.

22ª – RESCISÕES CONTRATUAIS

As Homologações de rescisão de contrato deverão ser efetuadas com a assistência da entidade sindical profissional a partir do 6º (sexto) mês de contrato.

Parágrafo primeiro – As homologações de rescisão de contrato serão realizadas na sede do sindicato presencialmente. Salvo as empresas que estão estabelecidas a mais de 60 km de distância da sede do sindicato.

RECONHEÇO

Parágrafo segundo – As homologações de rescisão de contratos das empresas que estejam distantes mais de 60 km de distância do sindicato, serão realizadas através de vídeo conferência, sendo necessário a comunicação da entidade através de contato telefônico **(49) 3222-3790** ou e-mail **sintratullages@gmail.com**, para agendamento da referida homologação.

Mediante a apresentação dos seguintes.

Documentos Necessários para homologação rescisão (Instrução normativa nº 03/2002.

- a) Termo de Rescisão Contratual em 4 vias;
- b) CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social, devidamente atualizada;
- a) Carta de Demissão em 3 vias (aviso prévio, pedido de demissão ou dispensa por justa causa);
- b) Extrato analítico do FGTS ou para fins Rescisórios, emitido pela CNS/CEF, e guias de recolhimento e RE comprovando valores não disponíveis em extrato;
- c) GRFC - Guia de Recolhimento da multa sobre o FGTS;
- d) Comunicado de Dispensa (CD) para fins de Seguro-Desemprego (exceto na aposentadoria, dispensa por justa causa e pedido de demissão);
- e) Atestado de Saúde Ocupacional/Dimensional;
- f) Atos constitutivos e alterações ou documento de representação da empresa;
- g) Comprovação do pagamento das férias dos períodos anteriores à data de demissão ou documentos que comprovem a perda do período;
- h) Comprovação de descontos efetuados na rescisão (adiantamento, falta, etc.);
- i) RAIS do ano-base imediatamente anterior;
- j) Para a homologação, empregado e empregador tem que estar em dia com seus respectivos sindicatos.

22.1 A falta dos documentos relacionados nesta cláusula impossibilita a homologação.

22.2 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.

22.3 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\$ 50,00 para homologação por vídeo conferência**, previsto na Cláusula 22ª.

22.4 O pagamento dos valores constantes do termo de Rescisão Contratual ou recibo de quitação deverá ser feito em moeda corrente, ordem bancária de crédito, transferência eletrônica ou depósito bancário em conta corrente ou poupança do empregado, facultada a utilização da conta não movimentável – conta salário, prevista na Resolução nº 3.402/2006, do Banco Central do Brasil que deverão ser efetuados até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato, na forma do **§ 6º, do art. 477, da CLT**, sob pena de pagamento de multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, na forma do **§ 8º, do art. 477, da CLT**, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. No mesmo prazo e sob as mesmas penas devem ser entregues ao empregado os documentos que comprovem a rescisão.

22.5 Se houver justo motivo, e desde que o pagamento e entrega de documentos ao empregado tenham ocorrido nos dez dias previstos no item **22.4**, a homologação da rescisão do contrato de trabalho poderá ser feita nos dez dias subsequentes à entrega de documentos e pagamento das verbas rescisórias a que alude o item **22.4**, sem qualquer penalidade.

22.6 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.

RECONHEÇO

23ª – PRAZO ESPECIAL DO AVISO PRÉVIO

Nos termos da Lei 12.506/11, o aviso prévio do empregador para dispensa do empregado será de 30 (trinta) dias, com acréscimos de 03 (três) dias, conforme previstos na Lei em questão, até o total máximo de 90 (noventa) dias.

Parágrafo Único - Na hipótese de cumprimento do aviso prévio, ou seja, aviso prévio trabalhado este será de no Máximo 30 dias, o restante será indenizado.

24ª – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio integral, no caso de o empregado obter novo emprego antes do respectivo término, sendo-lhe devida em tal hipótese somente a remuneração proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

Parágrafo Único - O empregado que manifestar a intenção de pedir demissão com pelo menos trinta dias de antecedência da alta da previdência social ou do término da licença maternidade fica desobrigado de cumprir o aviso prévio ou de indenizar o período, ficando a empresa isenta de remunerar os respectivos dias.

25ª – DANOS EM MAQUINAS E EQUIPAMENTOS

É vedado descontar dos empregados importância destinada a cobertura de quebra e extravio de materiais ou objetos, inclusive danos a veículos de propriedade da empresa ou de clientes, salvo em caso de culpa reconhecida ou dolo comprovado.

26ª – GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO

Será garantido o emprego e o salário até 30 (trinta) dias após o retorno ao trabalho somente ao empregado que ficar afastado, em gozo de auxílio doença previdenciária, por até 09 (nove) meses.

27ª - CURSOS E REUNIÕES.

Os cursos e reuniões que exigirem a presença do empregado, não poderá ser realizada em dias de folga e feriados, deverão ser realizadas dentro do limite de oito horas diárias e ou 44 horas semanais da jornada de trabalho, e, quando realizadas fora desses horários, as horas correspondentes à duração do curso ou da reunião e aquelas em que o empregado ficar à disposição serão consideradas horas extras.

28ª – CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência de valores em caixa será realizada na presença do operador responsável e do gerente ou seu substituto, durante o turno de trabalho. Se houver impedimento para o acompanhamento da conferência, ficará o empregado isento de responsabilidade por eventuais erros existentes.

29ª INTERVALOS NÃO GOZADOS PARA ALIMENTAÇÃO


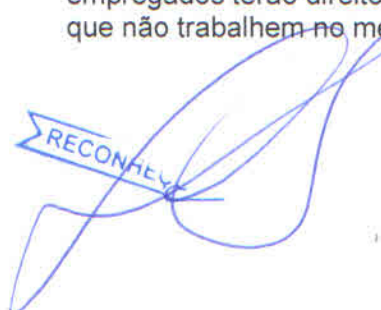
Quando não gozados os intervalos, este deverão ser pagos na forma da lei e com adicional de 60% (sessenta por cento).

30ª - DAS FOLGAS, DOMINGOS E FERIADOS

a) A folga semanal do empregado será concedida em qualquer dia da semana, sendo que uma destas folgas, dentro do mês, deve recair no domingo.

b) Os cônjuges que trabalham em um mesmo estabelecimento que tenha mais de vinte empregados terão direito de gozar a folga semanal no mesmo dia, se assim o desejarem, desde que não trabalhem no mesmo setor ou função.

RECONHECIMENTO



c) Nas atividades ou situações em que não for possível a suspensão do trabalho nos dias de folgas e/ou nos dias de feriados civis e religiosos previstos em lei, a remuneração será paga em dobro, salvo se as partes, de comum acordo, por escrito, ajustarem outro dia de folga respectivo dentro do mesmo mês.

31ª – CONTROLE DO HORARIO DE TRABALHO

Nas empresas com mais de 20 (vinte) empregados é obrigatória a utilização de cartão ponto mecanizado, ou livro ponto preenchido pelo empregado ou ainda utilização do sistema eletrônico, conforme portaria 1,510, a fim de que possibilite o real pagamento das horas trabalhadas.

32ª – ABONO DE FALTAS À MÃE OU PAI TRABALHADOR

Será abonada a falta da mãe ou do pai trabalhador para acompanhar filho de até 16 (dezesesseis) anos de idade ou portador de necessidades especiais em consulta médica, ato de intervenção cirúrgica, ato de internação e ato de alta hospitalar, mediante comprovação por declaração médica.

Parágrafo Único. Quando mais de um empregado for responsável legal pelo dependente mencionado no caput desta cláusula, somente a um deles se estenderá o benefício.

33ª – JORNADA DO ESTUDANTE

Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, salvo com sua concordância.

34ª - COMPENSAÇÃO DE CHEGADAS TARDIAS E SAIDAS ANTECIPADAS.

Não sofrerá descontos e nem perderá o direito do Descanso Semanal Remunerado e Férias, o Empregado que incorrer em entradas tardias e saídas antecipadas, de no máximo **10 (dez) minutos**, em qualquer das circunstâncias, desde que as "ocorrências" sejam recompostas dentro do mesmo dia de trabalho, ou, no máximo, dentro de uma mesma semana, do ocorrido.

35ª – INICIO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

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

Parágrafo Primeiro - Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros por este comprovado.

Parágrafo Segundo - A empregada que ao final do período de licença maternidade tiver completado o período aquisitivo terá direito ao gozo de férias no primeiro dia imediato ao término da respectiva licença, desde que solicite à empresa com antecedência mínima de 30 dias.

36ª – EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS

Os exames médicos e laboratoriais exigidos pelo empregador e efetuados nos locais por ele determinado, serão por ele pago.

37ª – ATESTADOS MÉDICOS OU ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos/odontológicos fornecidos por profissional habilitados no CRM E CRO, serão aceitos para todos os efeitos, desde que preenchidos os requisitos legais para emissão do atestado.

38ª – SOCORRO E TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

Obriga-se o empregador a solicitar aos órgãos públicos competentes socorro ao empregado que sofrer acidente de trabalho, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

RECONHEC

39ª – AVISOS E COMUNICAÇÕES

Nos estabelecimentos com mais de (10) dez empregados serão destinados locais apropriados para a colocação, pela entidade sindical profissional, do quadro de avisos e comunicações de interesse geral da categoria, vedada, porém, qualquer publicação suscetível de afetar a harmonia e a normalidade nas relações de trabalho.

40ª – ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL

O dirigente sindical no exercício de suas funções terá garantido o acesso aos locais de trabalho, dando prévio aviso ao empregador dos motivos da visita.

41ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas liberarão os dirigentes do sindicato profissional sem prejuízo salarial, até 15 (quinze) dias por ano, a fim de participar de congressos, encontros, seminários e outras atividades sindicais, mediante comunicação previa com no mínimo 72h (setenta e duas horas) e comprovação oportuna de sua participação.

42ª – ESTABILIDADE SINDICAL

Acordam as partes que a estabilidade sindical de que trata o artigo 543 da CLT é extensiva a todos os membros da diretoria eleita do sindicato profissional, inclusive para os suplentes e membros do conselho fiscal.

43ª – DESCONTO EM FAVOR DO SINTRATUHL / LAGES

As empresas obrigam-se a descontar em folha de pagamento, a crédito do SINTRATUHL / LAGES, o valor relativo à mensalidade fixada ao associado, quando autorizado pelo empregado.

44ª – TAXA NEGOCIAL LABORAL

Em cumprimento ao deliberado pela Assembleia Geral Extraordinária da Categoria Profissional, realizada no dia 30 de Janeiro de 2024, com fulcro no Art. 8º, IV, da Constituição Federal, bem como do Art. 513, "e", da CLT, e, direcionado dado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em razão da CCT, beneficiar a todos os Trabalhadores das Categorias Profissionais abrangidas, independente, se, sindicalizados ou não, as empresas descontarão do salário de seus empregados, em favor da Entidade Sindical Profissional, a título de **TAXA NEGOCIAL LABORAL**, para custeio das despesas da Entidade Profissional, no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), no mês de maio de 2024 e de R\$ 50,00 (cinquenta reais) no mês de novembro de 2024, 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 e fornecido pelo mesmo.

Parágrafo Primeiro - A empresa que não receber o boleto até o último dia dos meses citados, deverá retirá-los na sede do SINTRATUHL ou solicitá-la através do telefone (49) 3222-3790, e-mail sintratuhllages@gmail.com, ou site: www.sintratuhl.com.br.

Parágrafo Segundo - O recolhimento da **TAXA NEGOCIAL LABORAL** 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, cujos valores serão devidos pelo empregador.

RECONHECO

45ª - CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS PELAS EMPRESAS AO SINDICATO PATRONAL

Em cumprimento ao deliberado pela categoria econômica em Assembleia Geral, todas as empresas representadas pelo Sindicato patronal recolherão em favor da entidade as seguintes contribuições, mediante depósito na conta bancária do sindicato patronal.

45.1 Contribuição Negocial Patronal, para custeio do processo de negociação/dissídio coletivo, o valor único de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) até o dia 30 de agosto de 2024, implicando eventual atraso acréscimo de juros, multa e correção monetária. Para as empresas que efetuarem o recolhimento até o dia 15 de agosto de 2024 o valor da contribuição negocial patronal será de R\$ 70,00 (setenta reais).

45.2 Taxa Assistencial Confederativa, destinada à manutenção do sistema confederativo, as empresas pagarão ao sindicato patronal valores decididos em Assembleia Geral da categoria.

Parágrafo Único: Informações sobre as contribuições patronais e a CCT, assim como sobre a adesão aos ACORDOS COLETIVOS previstos nas cláusulas adiante, poderão ser obtidas pelas empresas via site ou diretamente na sede do Sindicato Patronal.

46ª - DA RESPONSABILIDADE PATRONAL SOBRE O RECOLHIMENTO DA TAXA NEGOCIAL LABORAL.

Caso o empregador não efetue o desconto previsto no caput, da Cláusula 44ª, este ficará responsável pelo pagamento dos valores correspondentes, devidamente acrescido da multa prevista no Parágrafo Segundo, da Cláusula 44ª.

Parágrafo Único - Esta Cláusula terá vigência de 01 (um) ano, ou até a próxima Convenção Coletiva, o que ocorrer primeiro.

47ª - ACORDO COLETIVOS POR ADESÃO.

Nos termos dos Artigos 611-A e 59-A, da CLT, as empresas poderão, mediante adesão ao ACORDO COLETIVO DE TRABALHO específico elaborado e assinado pelos dois Sindicatos que assinam esta CCT:

47.1 - praticar flexibilização da jornada de trabalho administrada por **BANCO DE HORAS**, para compensação de jornada em até seis meses (art. 611-A, inciso II, da CLT), Mediante adesão da empresa e empregados ao Acordo Coletivo específico para tal fim perante e com assistência dos sindicatos que firmam o presente instrumento normativo:

47.2 - Praticar compensação de jornada em **ESCALA DE REVEZAMENTO 12X36 HORAS** (art. 59-A da CLT), mediante adesão da empresa e empregados ao Acordo Coletivo específico para tal fim perante e com a assistência dos sindicatos que firmam o presente instrumento normativo.

47.3 - Praticar **INTERVALO INTRATURNOS MINIMO DE 30 MINUTOS E MÁXIMO DE CINCO HORAS** (art. 71, caput, final, e art. 611-A, inciso III, da CLT), Mediante adesão da empresa e empregados ao Acordo Coletivo específico para tal fim perante e com assistência dos sindicatos que firmam o presente instrumento normativo:

47.4 - Praticar **COBRANÇA DE TAXA DE SERVIÇO/GORJETA** (Art. 457, da CLT), Mediante adesão da empresa e empregados ao Acordo Coletivo específico para tal fim perante e com assistência dos sindicatos que firmam o presente instrumento normativo:

Parágrafo Primeiro - Para a adesão a qualquer dos Acordos mencionados nesta cláusula, empresa e empregados deverão apresentar ao sindicato Patronal e ao Sindicato dos

Empregados requerimento, devidamente assinado pelos interessados, manifestando expressa intenção de aderir ao Acordo, fazendo acompanhar referido requerimento de:

a) relação com nome, nacionalidade, estado civil, função/cargo, número da CTPS e data de admissão dos seus empregados, que deverão estar com suas contribuições quites perante o Sindicato Profissional e Sindicato Patronal.

b) comprovante de opção pelo Simples Nacional, se for o caso.

c) Relação com critérios de custeio e rateio definidos pela empresa e empregados para distribuição da Gorjeta, no caso de adesão ao Acordo que trata deste assunto.

Parágrafo Segundo - A empresa que praticar qualquer das condições previstas nesta cláusula sem adesão expressa perante e com a assistência dos dois sindicatos que assinam este instrumento normativo, sujeita-se as penas da lei e multa mensal de meio piso salarial da categoria, acrescido de correção monetária, em favor do Sindicato Profissional, enquanto perdurar a infração, contada do momento em que a empresa for notificada de irregularidade.

48ª – DIVERGENCIAS.

As partes elegem o Foro Trabalhista da Comarca de Lages, SC, como competente para dirimir qualquer divergência com relação a presente convenção coletiva de trabalho.

49ª – MICRO EMPRESA, EMPRESAS DE PEQUENO PORTE E OPTANTE PELO SIMPLES

Os termos da presente Convenção Coletiva abrangem integralmente também as microempresas, empresas de pequeno porte e optante pelo SIMPLES e os trabalhadores nelas empregados.

50ª – CLAUSULA PENAL.

A parte que desrespeitar qualquer das cláusulas deste instrumento normativo pagará multa de **10% (dez por cento)** do valor do Piso Salarial, por infração. Em favor da parte prejudicada, independente de comprovação ou não de prejuízo.

51ª - MORA SALARIAL

Em caso de mora salarial, sem prejuízo do pagamento da verba de per si, arcará o empregador com uma multa equivalente a 10% (dez por cento) sobre a remuneração devida, acrescida de 1% (um por cento) por dia de atraso, exceto se a mora salarial decorreu de caso fortuito ou de força maior.

Lages, SC, 18 de março de 2024.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LAGES e Região (SINTRATUHL)

GENTIL DA SILVA – Presidente

CPF-680.133.539-15

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LAGES e Região

JOÃO PAULO RODRIGUES JUNIOR – Presidente

CPF- 028.489.869-48.



2º TABELIONATO DE NOTAS E OFÍCIO DE PROTESTOS DE TÍTULOS - Comarca de Lages/SC

Rua Coronel Córdova, 375 - Centro - Lages - SC - CEP 86030-240 - Fone: (49) 3222 3468 - 3222 3108 - 2tabelionatolages@gmail.com

--- RECONHECIMENTO 489079 ---

Reconheço a(s) assinatura(s) por SEMELHANÇA de: (1) GENTIL DA

SILVA

Lages, 20 de março de 2024, Hora: 11:05:12

Em testemunho da verdade.



Escrevente Substituto: FABIANO BRANCO FERREIRA

Emolumentos: R\$ 4,40; FRL: R\$ 1,00; ISS: R\$ 0,09 -- Total: R\$ 5,49

Selo Digital de Fiscalização: Selo normal HBG89280-BY22

Confira os dados do ato em: selo.tjsc.jus.br

4º TABELIONATO DE NOTAS E PROTESTOS

VARA FÁBIA CAMARGO

Rua Emiliano Ramos, 227 - 88502-216 | Cx. tro. | Lages/SC

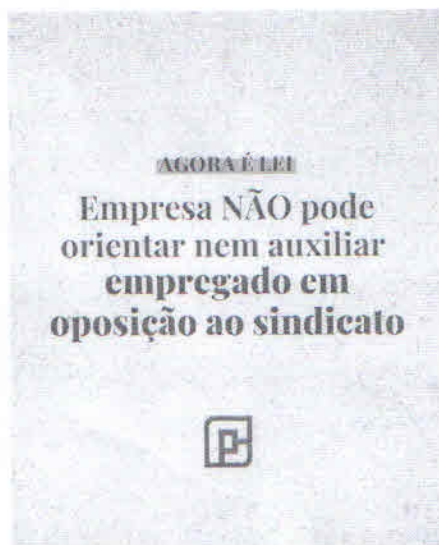
49 3222 5036 | protesto@tabelionatocamargo.com.br

www.tabelionatocamargo.com.br



RECONHEÇO a assinatura por AUTÊNTICA de: JOAO PAULO RODRIGUES JUNIOR
Lages(SC), 18 de março de 2024. Em Test. da verdade.

Silvia Maria de Lima - Escrevente Autorizada
Emol: R\$ 4,40 + R\$ 1,00 + R\$ 0,09 Selo: R\$ 0,00
(Selo Digital de Fiscalização do tipo NORMAL - QZC90838-VA00) Total: R\$ 5,40
Confira os dados do ato em: Selo.tjsc.jus.br



O Ministério Público do Trabalho criou uma nota, denominada Orientação nº 13, indicando ser considerado ato contra o direito e a liberdade sindical qualquer tipo de auxílio que as empresas forneçam aos empregados para apresentação de carta de oposição à contribuição negocial.

De acordo com a diretriz, a empresa não pode orientar, escrever texto padrão, ajudar a locomoção do empregado ao sindicato ou prestar qualquer outro tipo de auxílio.

A conduta, se verificada, é passível de ação judicial contra a empresa e multa pesada por parte do MPT.

☞ Lembrando que basta um empregado que informe que a empresa auxiliou de alguma forma, como testemunha, para que seja aberto o processo.

Portanto, recomendamos cuidado!

!!Se o empregado perguntar como fazer a oposição ou como não ter o desconto, deve ser orientado a procurar o sindicato para explicações.