

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC001053/2019  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/06/2019  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR028745/2019  
NÚMERO DO PROCESSO: 46220.006480/2019-47  
DATA DO PROTOCOLO: 19/06/2019

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES E DE TURISMO E HOPITALIDADE DA GRANDE FLORIANOPOLIS, CNPJ n. 81.328.999/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANESIO SCHNEIDER;

E

SINDICATO INTERESTADUAL DAS INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS, CNPJ n. 12.330.765/0001-79, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELAINE PEREIRA CLEMENTE;

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 2019 a 30 de dezembro de 2020 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 Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas**, com abrangência territorial em **Águas Mornas/SC, Angelina/SC, Anitápolis/SC, Antônio Carlos/SC, Biguaçu/SC, Florianópolis/SC, Garopaba/SC, Governador Celso Ramos/SC, Palhoça/SC, Paulo Lopes/SC, Rancho Queimado/SC, Santo Amaro Da Imperatriz/SC, São Bonifácio/SC, São José/SC e São Pedro De Alcântara/SC**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2019 a 30/04/2020**

Fica estabelecido que nenhum empregado da categoria profissional poderá receber salário inferior ao valor de R\$ 1.305,00 (um mil trezentos e cinco reais).

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2019 a 30/04/2020**

A partir de 1º de maio de 2019, os salários serão reajustados mediante aplicação do índice a 4,07% (quatro vírgula zero sete por cento), índice esse a ser aplicado sobre os salários vigentes em maio/2018 para os admitidos até aquela data.

§ 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 após o mês de maio terão a correção salarial aplicada na proporção do tempo de serviço na empresa, respeitando o art. 461 e §§ da CLT e inciso XXX da CF/88.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - MULTA MORA SALARIAL**

Em caso de mora salarial a empresa pagará ao empregado 5% (cinco por cento) ao dia sobre o salário vencido, desde que configurada a culpa da empresa no atraso do pagamento.

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

O empregador se obriga a registrar o contrato na CTPS do empregado e se houver contrato escrito, entregar a segunda via do contrato ao empregado.

## **REMUNERAÇÃO DSR**

### **CLÁUSULA OITAVA - 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) Nas atividades em que não for possível a suspensão do trabalho nos dias de feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

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

### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias trabalhadas até o limite de 02 (duas) horas diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) e as subseqüentes com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

## **ADICIONAL NOTURNO**

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

O trabalho noturno será pago com adicional de 35% (trinta e cinco por cento) incidentes sobre o valor da hora diurna.

§ 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 (cinquenta 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); (nova)

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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 no 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 a 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 SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Caso haja prestação de serviços externos, fora do município para o qual foi contratado, será pago ao empregado auxílio alimentação no valor mínimo de R\$ 21,00 (vinte e um reais) por refeição, ressaltando-se que o referido valor não integra a remuneração do mesmo para fins trabalhistas e previdenciários.

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

As empresas fornecerão gratuitamente, lanches para seus empregados quando estes, em caráter excepcional, estiverem trabalhando em regime de horas extras. 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.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BEM ESTAR SOCIAL**

As partes acordam que a partir de 1º de maio de 2019, fica estabelecido aos empregados e Instituições a obrigatoriedade de cumprimento do benefício “Bem-Estar Social”, que visa garantir melhores condições à categoria, concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida pelas Instituições Empregadoras as seguintes condições:

PARÁGRAFO PRIMEIRO – DAS GARANTIAS:

<b>BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFICIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>MOTIVO</b>
BENEFÍCIO NATALIDADE - KIT BEBE	450,00	1	Nascimento de filho do titular
BENEFÍCIO CESTA BÁSICA	450,00	1	Em caso de morte do titular
BENEFÍCIO CASAMENTO	900,00	1	Em caso de casamento do titular

BENEFICIO CRECHE	200,00	3	Matricula do filho(a) do titular em creche particular
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	500,00	2	Afastamento por doença do titular
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO SOLIDÁRIO	1.350,00	1	incapacitação permanente ou afastamento
KIT ESCOLA	Até 450,00	1	Matriculo filho(a) do titular em escola particular
BENEFÍCIO APOSENTADORIA	1.500,00	1	Aposentadoria do titular
BENEFÍCIO INVENTÁRIO	1.000,00	1	Em caso de morte do titular
REDE DE DESCONTOS – MASTERCLIN	-	-	Rede de descontos nacional

<b>BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS</b>			
<b>BENEFICIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>MOTIVO</b>
REEMBOLSO DE RESCISÃO	ATÉ 2.000,00	1	Em caso de morte do titular
REEMBOLSO DE LICENÇA MATERNIDADE	150,00	4	Licença da titular
REEMBOLSO DE LICENÇA PATERNIDADE	450,00	1	Licença do titular
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	500,00	1	Em casa de admissão
REEMBOLSO POR AFASTAMENTO	1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente

**PARÁGRAFO SEGUNDO – REGRAS DE UTILIZAÇÃO:**

I) Para inclusão no benefício, deverá ser enviado e-mail para: [sitratuh@sitratuh.org.br](mailto:sitratuh@sitratuh.org.br) com os seguintes dados: nome completo, CPF, data de nascimento e nome da mãe.

II) A primeira listagem deverá ser encaminhada até o dia 25 de cada mês, bem como as demais. Caso o dia 25 não seja dia útil, o envio deverá ser antecipado, ou seja, no último dia útil que antecede o dia 25. Caso a instituição empregadora não receba os boletos até 5 dias antes do vencimento solicite-os através do telefone: (48) 3952-0305 ou e-mail: [sitratuh@sitratuh.org.br](mailto:sitratuh@sitratuh.org.br).

III) O empregador, obrigatoriamente, contribuirá o valor mensal de R\$ 20,00 (vinte reais) por empregado.

IV) O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,033% ao dia, sobre o valor principal descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

V) A Instituição deverá proceder ao primeiro pagamento até o dia 20 de junho de 2019, e os demais pagamentos até o dia 10 do mês seguinte a inclusão do empregado na lista para exercício do benefício, através de boleto bancário, enviado previamente através da Administradora responsável.

VI) O prazo para informar e requerer os benefícios é de até 90 (noventa) dias após o evento ocorrido, conforme coluna de 'Motivo' da tabela acima, somente através do email: [sitratuh@sitratuh.org.br](mailto:sitratuh@sitratuh.org.br)

VII) A não informação por parte da Instituição empregadora dos empregados com rescisão de contrato de trabalho dentro do mês obriga o pagamento da mensalidade até que a administradora receba a referida informação para exclusão do mesmo.

VIII) O 'Manual de Orientações e Regras' que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta clausula será encaminhado via e-mail para todas as Instituições empregadoras e a todos os empregados que solicitarem. As partes acordam que quaisquer alterações no 'Manual de Orientações e Regras' para exercício deste benefício, poderão ocorrer somente na próxima negociação da Convenção Coletiva de Trabalho.

#### PARÁGRAFO TERCEIRO:

No caso de trabalhadores afastados antes do início do BEM ESTAR SOCIAL, a instituição fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a instituição empregadora continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos.

#### PARÁGRAFO QUARTO:

Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo Empregador, a Instituição empregadora configura-se como inteiramente responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência dos eventos, bem como permanece regulamente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

#### PARÁGRAFO QUINTO:

A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão dos benefícios, ficando os empregadores responsáveis pelo mesmo em favor dos empregados. Caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados), estes não serão atualizadas caso a Instituição Empregadora esteja inadimplência. Após a quitação de toda a pendência a instituição deverá enviar a lista atualizada para reinclusão. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a Instituição é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta, o que não isenta à Instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar 08 (oito) horas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - CONDIÇÕES NECESSÁRIAS 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- Comprovações 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 8ª da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO**

As partes acordam que as rescisões de contrato de trabalho iguais ou superiores a 01(um) ano de trabalho, continuarão a serem realizadas obrigatoriamente com a assistência do SITRATUH/FLORIANÓPOLIS, na intenção de garantir a segurança jurídica às partes.

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

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.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO CONTRATO DE TRABALHO. CONFERÊNCIA ON LINE**

Dentro da base territorial, exetundo o Município de Florianópolis onde está localizada a sede do SITRATUH/FLORIANÓPOLIS, haverá a conferência prévia das rescisões de contrato de trabalho iguais ou superiores a 01(um) ano de trabalho, que serão realizadas à distância (via email), obrigatoriamente, na intenção de garantir a segurança jurídica às partes.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Para a conferência prévia a empresa deve enviar ao SITRATUH/FLORIANÓPOLIS, através do email: [sitratuh@sitratuh.org.br](mailto:sitratuh@sitratuh.org.br) os documentos obrigatórios listados na cláusula 18, com antecedência de até 5 (cinco) dias da data final para pagamento, e aguardar o resultado da conferência com a autorização, por parte da entidade sindical profissional, para entrega da documentação da rescisão para o empregado.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Junto ao envio da documentação necessária para homologação deve ser enviado pela empresa telefone e endereço eletrônico do empregado rescindido, visto que ao termino da conferencia, as partes, empregado e empregador, serão informados da conformidade dos documentos e autorizados a concretizar a dispensa.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O setor de conferencia responderá em até 2 (dois) dias do recebimento da documentação, ou seja, dentro do prazo para entrega dos documentos e pagamento. Ao concretizar a dispensa, a empresa deve encaminhar copia digitalizada do TRCT assinado pelas partes ao setor de conferência, através do email: [sitratuh@sitratuh.org.br](mailto:sitratuh@sitratuh.org.br).

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Havendo irregularidades na conferencia prévia será informado à empresa, que se tratando de situação não impeditiva, terá até 10 dias corridos para sanar a ressalva e comprová-la por email o SITRATUH/FLORIANÓPOLIS e ao empregado. Tratando-se de quesitos impeditivos para concretização da dispensa, a empresa terá 2 (dois) dias, após o recebimento da ressalva em sede de conferencia previa, para solucionar a situação e retornar com a documentação ao SITRATUH/FLORIANÓPOLIS, para que, depois de sanado, esteja autorizado entregar a documentação da rescisão para o empregado.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

Os valores devidos na rescisão contratual do empregado devem ser feitos por depósito em conta ou em espécie ou por cheque administrativo. Caso o pagamento seja feito em espécie ou por cheque administrativo nas hipóteses de conferencia previa, o empregador deve enviar recibo do empregado ao setor competente, pelo email: [sitratuh@sitratuh.org.br](mailto:sitratuh@sitratuh.org.br).

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

O aviso prévio deve ser concedido e assinado na data em que houver a comunicação do desligamento ao empregado. Caso haja assinatura do aviso em momento posterior a comunicação, caracterizará como data de afastamento o dia em que o aviso foi assinado e a homologação não será realizada quando o aviso refletir assinatura não correspondente a data de sua concessão.

#### **PARÁGRAFO SETIMO**

Conforme artigo 477, §6º, CLT, alterada pela Lei 13.467/17, a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. Entende-se por termino do contrato no aviso prévio indenizado, o ultimo dia trabalho, para fins de contagem de prazo para recebimento das verbas rescisórias e entrega de documentação no ato da homologação.

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

A convocação do empregado para comparecer a empresa para quitação das verbas rescisórias deve ser feita por escrito, com indicação do local, data e horário. O comparecimento do empregado se dará a partir do aceite da conferência, e este não estará obrigado a comparecer, caso o procedimento de conferencia não tenha sido observado ou se realizado, não estiver em conformidade. Caso o procedimento de conferencia não tenha sido requerido pela empresa, o empregado fará jus à multa por atraso de pagamento e entrega da documentação prevista no art. 477 da CLT.

#### **PARÁGRAFO NONO**

A obrigação de cumprir o presente procedimento é da empregadora, que em caso de descumprimento, estará sujeita a multa de meio piso salarial em favor da entidade sindical dos empregados, além de nulidade do ato de entrega de guias e pagamento oriundos da rescisão, por inobservância da formalidade prevista à categoria, restando possível ao empregado, por meio da assistência jurídica do SITRATUH/FLORIANÓPOLIS, pleitear direitos que por ventura não tenham sido pagos e requerer as penalidades revertidas a ele, por descumprimento da CCT.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO 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 QUARTA - ALISTAMENTO MILITAR**

A partir da data do conhecimento de sua incorporação ao serviço militar, o empregado gozará de estabilidade no emprego até 30 (trinta) dias após a baixa no referido serviço, devendo dar ciência do fato ao empregador no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 adquire o direito à aposentadoria voluntária, mediante comprovação pelo empregado por certidão fornecida pelo INSS, sob pena de não gozar do benefício. Adquirido o direito e não usufruído, extingue-se a garantia.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA 12X36. COMPENSAÇÃO DE JORNADA. CONTRATO INTERMITENTE.**

Fica assegurada a possibilidade das empresas e o sindicato laboral firmarem acordo coletivo de trabalho para compensação de jornada e realizar a respectiva assembléia na qual o documento será votado. Para a adoção do Acordo mencionado nesta cláusula as empresas deverão observar as seguintes condições:

I - Apresentar ao Sindicato Patronal e ao Sindicato dos Empregados requerimento manifestando expressa intenção de adotar 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 em situação regular perante o sindicato dos empregados;
- b) apresentar aos sindicato dos empregadores certificado de regularidade de situação perante o sindicato patronal;
- c) A falta do ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ou a inobservância de qualquer das condições nele previstas torna irregular a prática de qualquer acordo de compensação de jornada e implicando no pagamento como extraordinárias das horas extraordinárias trabalhadas além dos limites legais, sujeitando os responsáveis às penas da lei.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 a disposição serão remuneradas com os adicionais de horas extras previstos nesta CCT.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERRUPTÕES 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS**

É facultada aos empregadores abrangidos pelo presente instrumento a implantação de banco de horas, estabelecido no §2º do art. 59 da CLT, em que o excesso de horas em um dia será compensado pela correspondente diminuição em outro dia a ser determinado pelo empregador.

Parágrafo primeiro: O banco de horas de que trata a presente cláusula será através de acordo individual, desde que a compensação ocorra no período máximo de 12 (doze) meses após este período será mediante acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo segundo: Caso não haja compensação das horas no período de doze meses estas serão pagas como extraordinária com os adicionais previstos nesta CCT o mesmo ocorrendo caso haja rescisão de contrato de trabalho.

## **CONTROLE DA JORNADA**

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

As empresas, independente do número de empregados, ficam obrigadas a utilizar livro ou cartão-ponto ou cartão mecanizado para o controle do horário de trabalho extraordinário.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

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

A empresa abonará as faltas do empregado estudante e vestibulando para realização das provas em cursos oficiais, assim como em concursos vestibulares, mediante comunicação com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS COLETIVOS E INDIVIDUAIS**

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábado, domingo feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS 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.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LOCAL PARA A REFEIÇÃO**

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

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

As empresas ficam obrigadas a manter assentos para serem utilizados pelos empregados durante os intervalos que os serviços permitirem.

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

- a) A empresa é obrigada a fornecer aos empregados água potável;
- b) A empresa manterá 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 SÉTIMA - 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.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

Observada a legislação previdenciária em vigor, as empresas concordam em aceitar os atestados médicos e odontológicos fornecidos por médicos/dentistas credenciados da rede de saúde pública e privada e que tenham por finalidade a justificação de ausência ao trabalho por motivo de doença, devendo a empresa ser avisado em até 48 (quarenta e oito) horas do fato e devendo para tal ser apresentado o atestado no retorno ao trabalho.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

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 PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão dirigentes sindicais efetivos e suplentes do SITRATUH/FLORIANÓPOLIS, 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 por escrito pelo Presidente da entidade, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

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

O SITRATUH/FLORIANÓPOLIS fornecerá para as empresas, guias ou boletos para recolhimento das importâncias devidas.

Parágrafo único: As empresas, conforme § 2º do artigo 583 da CLT, emitirão ao SITRATUH/FLORIANÓPOLIS 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL**

Fica estabelecida, em conformidade ao artigo 513, alínea "e", artigo 611-A, respectivamente da Consolidação das Leis do Trabalho, que concede prerrogativa aos sindicatos para impor contribuições a todo aquele que participa da categoria econômica por ele representado, e em cumprimento à deliberação da Assembleia Geral, órgão máximo e supremo do Sindicato Patronal; ao artigo 7º, XXVI, artigo 8º, IV e VI, artigo 146, II e artigo 149, Caput, todos eles da Constituição Federal, a Taxa Negocial Patronal para todas as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas, criadas sob natureza jurídica como associações privadas, fundações privadas e organizações religiosas, todas sem fins lucrativos em favor do sindicato patronal.

PARAGRAFO PRIMEIRO: As Instituições que não tem empregados, ou que possuem folha de pagamento até o valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão as taxas negociais patronais nas datas de vencimento em 15/06/2019, 15/10/2019, 15/02/2020, 15/06/2020 e 15/10/2020 sendo cada uma no valor de R\$ 170,00 (cento e setenta reais).

PARÁGRAFO SEGUNDO: As instituições que tem empregados e que possuem folha de pagamento superior ao valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão as taxas negociais patronais nas datas de vencimento de 15/06/2019, 15/10/2019, 15/02/2020, 15/06/2020 e 15/10/2020 sendo calculadas pelo percentual de 2% (dois por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento do mês anterior a data de vencimento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica convencionado que em nenhuma hipótese, a Instituição recolherá as taxas negociais patronais com valor inferior a R\$ 170,00 (cento e setenta reais).

PARÁGRAFO QUARTO: As guias poderão ser geradas no site do SINIBREF INTER (<http://www.sinibrefinterestadual.org.br/>); por solicitação através dos telefones: (061) 3468-5746/(34)3238-7325 ou pelo e-mail: [financeiro@sinibref.org](mailto:financeiro@sinibref.org)

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CUSTEIO SINDICAL PROFISSIONAL**

Em cumprimento ao deliberado pelos empregados da categoria nas Assembleias extraordinárias, as empresas descontarão mensalmente de todos os seus empregados, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a importância equivalente a 0,75% (zero por cento e setenta e cinco centésimos), a incidir sobre o salário base tendo como limite máximo o valor previsto no IV grupo do salário mínimo regional de Santa Catarina - Lei Complementar n. 459/2009, alterado anualmente através de Lei Complementar, a título de Custeio Sindical Profissional, recolhendo as respectivas importâncias em favor do Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Restaurantes, Bares, Lanchonetes e de Turismo e Hospitalidade da Grande Florianópolis, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, em boleto bancário, fornecido pelo mesmo.

§1º A empresa que não receber o boleto deverá retirá-lo na sede do SITRATUH/FLORIANÓPOLIS ou solicitá-lo através do telefone (048) 3952-0305 ou email [sitratuh@sitratuh.org.br](mailto:sitratuh@sitratuh.org.br)

§2º O recolhimento do CUSTEIO SINDICAL PROFISSIONAL efetuado fora do prazo mencionado no caput acima, será acrescido da multa de 10% (dez por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

§3º Estão isentos do Custeio Sindical Profissional todos os associados da entidade sindical.

**Contribuição Sindical** As Empresas descontarão anualmente de todos os seus empregados, a CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, recolhendo a respectiva importância em favor do Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Restaurantes, Bares, Lanchonetes e de Turismo e Hospitalidade da Grande Florianópolis.

§1º No mês de desconto da Contribuição Sindical, fica suspensa a Taxa de Custeio Profissional prevista nesta CCT

§2º As empresas enviarão ao Sindicato dos empregados até o dia 10 do mês subsequente da base dos descontos da Contribuição Sindical, Relatório da SEFIP/FGTS de seus empregados creditados no mês, através de protocolo ou através do Email [sitratuh@sitratuh.org.br](mailto:sitratuh@sitratuh.org.br)

**DIREITO DE OPOSIÇÃO** Será garantido ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto da Contribuição desde que o faça de próprio punho, pessoalmente, munido de documento de identificação e CPF, até o dia 10 no mês previsto para o desconto, conforme deliberação das Assembléias Gerais.

§1º Oposição levada a efeito mediante listas, mesmo enviadas ao Sindicato profissional através de cartório, serão consideradas desacato à Assembleia §2º Geral e nulas de pleno direito, na forma do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

§3º As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, até o dia 30 do mês subsequente ao do desconto, a relação dos empregados contribuintes.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO RAIS**

Sempre que solicitado as empresas fornecerão cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) ao SITRATUH/FLORIANÓPOLIS até 10 dias após a transmissão da mesma para a Secretária de Trabalho – Ministério da Economia. A Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23/12/75 é obrigatória, sendo que o empregador que não entregar a RAIS no prazo legal ficará sujeito à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

O Sindicato Interestadual das Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas, reconhece como legítimos os Acordos Coletivos de Trabalho celebrados em separado, entre o SITRATUH/FLORIANÓPOLIS e as Instituições cujas peculiaridades exigirem tal situação. Fica assegurada para tais Acordos a aquiescência do SINIBREF – INTER com a sua assinatura e a comprovação do cumprimento da Cláusula Taxa Negocial Patronal.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES**

Em caso do não cumprimento de qualquer das cláusulas do presente instrumento normativo e/ou outros benefícios, das obrigações de dar e fazer tais como: vale-transporte, 13º salário, vale-alimentação, concedidos pelo empregador em correlação com seus empregados fica este obrigado ao pagamento de multa de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria em favor do empregado prejudicado.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Em caso do não cumprimento de qualquer das cláusulas (desconto de mensalidades, taxa negocial patronal, fornecimento da RAIS, fornecimento do CAGED, liberação do dirigente sindical, qualquer dos benefícios e outros) do presente instrumento normativo que inviabilizem e/ou interfiram na organização sindical fica esta obrigada ao pagamento de multa de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria multiplicado pelo número de empregados, em favor da Entidade Sindical prejudicada.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Presume-se prejudicada a Entidade Sindical quando do descumprimento das cláusulas previstas na presente Convenção que inviabilizem ou interfiram na organização sindical, principalmente aquelas que tratem sobre benefícios concedidos a categoria e administrados pela Entidade Sindical, bem como, aquelas que omitam informações e/ou deixem de repassar ou cumprir obrigações legais.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RENOVAÇÃO CCT**

Ficam mantidas as conquistas dos empregados em instituições beneficentes, religiosas, assistenciais e filantrópicas do estado de Santa Catarina previstas na CCT 2018/2019 e anteriores, restando sustentada a aplicação de todas as normas coletivas preexistentes até assinatura de nova norma coletiva, podendo estas ser ampliadas em seu alcance e conteúdo, ficando vedada a supressão.

ANESIO SCHNEIDER

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES E DE  
TURISMO E HOPITALIDADE DA GRANDE FLORIANOPOLIS

ELAINE PEREIRA CLEMENTE

Presidente

SINDICATO INTERESTADUAL DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[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>.

**Central de Benefícios [clique aqui](#) e saiba mais...**