

**TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC000090/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/01/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR002102/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10263.100195/2022-73  
**DATA DO PROTOCOLO:** 24/01/2022

**NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL:** 10263.104570/2020-92  
**DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL:** 18/12/2020

**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 ;

E

SINDICATO INTERESTADUAL DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS, CNPJ n. 12.330.765/0001-79, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas (Fundações, Institutos, Associações, Entidades Sem Fins Lucrativos, Organizações não Governamentais, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, Igrejas e Congregações de todos os credos, Irmandades, Centros, Creches, Asilos, Casa lar, Abrigos, Institutos de longa permanência, beneficentes de Assistência social, entre outras Instituições Congêneres)**, 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**

A partir de 01 de janeiro de 2022, o piso Salarial da categoria profissional será de R\$ 1.621,00 (hum mil seiscentos e vinte e um reais).

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º. de janeiro de 2022, os salários dos empregados em Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas (Fundações, Institutos, Associações, Entidades Sem Fins Lucrativos, Organizações não Governamentais,

Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, Igrejas e Congregações de todos os credos, Irmandades, Centros, Creches, Asilos, Casa lar, Abrigos, Institutos de longa permanência, beneficentes de Assistência social, entre outras Instituições Congêneres) serão reajustados mediante aplicação do índice correspondente à 10,16% (dez vírgula dezesseis por cento), índice esse a ser aplicado sobre os salários vigentes em janeiro /2021 para os admitidos até aquela data.

**Parágrafo 1º** As Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas 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.

**Parágrafo 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 do Artigo 7 da CF/88.

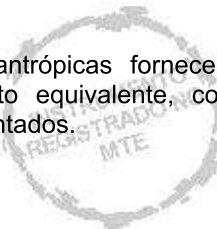
## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

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

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

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

As Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas fornecerão obrigatoriamente aos seus empregados, envelope mensal de pagamento ou documento equivalente, contendo além da identificação da instituição, discriminação de todos os valores pagos e descontados.



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

As Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas se obrigam 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 subsequentes 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.

Parágrafo 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).

Parágrafo 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 das Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas 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.

**Parágrafo 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.

**Parágrafo 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.

**Parágrafo 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.

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

**Parágrafo 5º** - Por ocasião da cessação do contrato individual de trabalho, as Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas 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\$ 23,13 (vinte e três reais e treze centavos)** 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 Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas fornecerão gratuitamente, lanches para seus empregados quando estes, em caráter excepcional, estiverem trabalhando em regime de horas extras. As Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas 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**

Fica estabelecida a obrigatoriedade de cumprimento do benefício Bem-Estar Social, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida nas condições a seguir.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Conforme definido ficou estabelecido a contratação do plano OURO com as seguintes condições:

<b>ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias.
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
REEMBOLSO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
APOSENTADORIA	R\$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.
REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
ASSISTÊNCIA TELEORIENTAÇÃO - ALÔ SAÚDE	-	-	Assistência realizada por profissionais enfermeiros por WhatsApp ou plataforma similar, para teleorientação a pacientes com ou sem sintomas.
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	-	-	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA FITNESS	-	-	Disponibiliza assistência "personal fitness" ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	-	-	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	-	-	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.

<b>COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES</b>		
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 5.000,00	Morte do segurado em

		consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada	Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00	Valores líquidos de Imposto de Renda.

ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	R\$ 1.000,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.

COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS		
BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00	Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.

## PARÁGRAFO SEGUNDO

I. O Empregador receberá por e-mail um usuário e senha para acesso ao Portal do Cliente. Toda movimentação de empregados será feita diretamente pelo portal, ainda, 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, certificados, bem como demais informações do benefício estarão disponíveis pelo portal, que deverá ser acessado pelo endereço: [www.centraldosbeneficios.com.br/portal](http://www.centraldosbeneficios.com.br/portal).

II. O Manual de Orientações e Regras, que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula, estará disponível no acesso de cada empregador pelo portal.

III. Para direito ao benefício o empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de **R\$ 22,45 (vinte e dois reais e quarenta e cinco centavos)** por empregado. O empregador ainda se compromete a arcar mensalmente com o custo integral do referido benefício para cada um dos seus empregados, sendo vedado qualquer desconto do mesmo.

IV. O Empregador deverá efetuar o pagamento, através de boleto bancário enviado previamente pela Administradora por e-mail, até o dia 10 do mês subsequente à inclusão do empregado para exercício do benefício.

V. Eventuais alterações na tabela contratada bem como reajuste do benefício, quando houver, serão válidas a partir no mês subsequente ao registro de novo instrumento coletivo ou por termo aditivo a esta CCT.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

I – O Empregador, por meio Portal do Cliente, deverá informar os seguintes dados dos empregados: **NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, E-MAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO**, até o dia 25 de cada mês contendo os empregados admitidos e ou demitidos. Sendo a vigência iniciada no próprio mês do envio destes dados.

III - Para inclusão ou exclusão no benefício, caso o dia padrão para envio da planilha caia em finais de semana ou feriados, o envio deverá ser antecipado para o último dia útil que anteceda o dia 25.

IV – Caso o empregador, por algum motivo, não conseguir informar dentro do prazo estipulado, não será possível efetuar alterações no boleto e vigência do benefício.

### **PARÁGRAFO QUARTO**

I - Para garantia das coberturas e assistências contratadas por intermédio desta negociação coletiva, o Empregador deverá proceder ao pagamento do valor estipulado para a garantia do benefício.

II - No caso de trabalhadores afastados antes do início do Bem-Estar Social, o Empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão até que este retorne às suas atividades.

III - No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, o Empregador continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos.

IV - Caso o empregado tenha trabalhado no mínimo um dia, ele ficará ativo no benefício até o último dia do mês, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que o Empregador deverá informar a demissão no prazo correto.

V - O presente benefício, aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, incluindo período de experiência, temporário e outros.

VI - Todos os empregados receberão um Certificado Individual expedido pela seguradora contratada, o mesmo estará disponível no Portal do Cliente.

### **PARÁGRAFO QUINTO**

I - A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados no benefício.

II - Após a quitação de todas as pendências, o empregador deverá dar novo aceite no termo de adesão e assim encaminhar através dos meios disponíveis a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência.

III - Com a suspensão da utilização por inadimplência, o empregador será 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.

IV - Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CCT, o que não isenta o empregador da quitação de pagamento(s) pendente(s).

### **PARÁGRAFO SEXTO**

I – Os empregadores que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que fique comprovado, que a empresa contratada garanta o pagamento dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e desde que, não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados. Sendo ainda necessário comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.

II - Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail: [sitratuh@sitratuh.org.br](mailto:sitratuh@sitratuh.org.br), cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que

utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

O empregador deverá ler e dar seu aceite ao Termo de Adesão disponível no Portal do Cliente no ato da contratação ou da recontração deste benefício. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta CCT.

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

I - Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, bem como, permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

II - Em virtude do descumprimento e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, o empregador fica obrigado a indenizar o empregado em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos cobertos, devendo ainda este valor ser multiplicado pelo número de empregados, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção.

#### **PARÁGRAFO NONO**

Fica facultado às Instituições empregadoras conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados o valor deste benefício, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar no contracheque deles, conforme estipulado no parágrafo segundo da cláusula "PISO DA CATEGORIA" da CCT vigente.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)**

- I. Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em CCT, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), terá como base legal "o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador", prevista no artigo 7º, inciso II, da LGPD.
- II. Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela administradora com o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante na CCT, tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal "necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato", prevista no artigo 7º, V da Lei nº 13.709/18 (LGPD).
- III. As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantindo assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no art. 2º da referida lei.

## **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 Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas 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 8<sup>a</sup> da CLT.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O empregado das Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas 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 ser realizadas obrigatoriamente com a assistência da Entidade Profissional, na intenção de garantir a segurança jurídica às partes.

**Parágrafo único:** A obrigação de cumprir o presente procedimento é da empregadora, que em caso de descumprimento, estará sujeita a multa **no valor de meio piso salarial da categoria**, 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 da Entidade Profissional, pleitear direitos que por ventura não tenham sido pagos e requerer as penalidades revertidas a ele, por descumprimento da CCT.



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

Dentro da base territorial, excetuando o Município onde está localizada a sede da Entidade Profissional, 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 1º** - Para a conferência prévia as Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas devem enviar a Entidade Profissional, através de email, 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 2º** - Junto ao envio da documentação necessária para homologação deverá ser enviado pela Instituição beneficente, religiosa e filantrópica telefone e endereço eletrônico do empregado rescindido, visto que ao término da conferência, as partes, empregado e empregador, serão informados da conformidade dos documentos e autorizados a concretizar a dispensa.

**Parágrafo 3º** - O setor de conferência 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 Instituição beneficente, religiosa e filantrópica deve encaminhar copia digitalizada do TRCT assinado pelas partes ao setor de conferência, através de email.

**Parágrafo 4º** - Havendo irregularidades na conferência prévia, será informado à Instituição beneficente, religiosa e filantrópica, que, se tratando de situação não impeditiva, terá até 10 dias corridos para sanar a ressalva e comprová-la por email ao Sindicato Profissional 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 Sindicato Profissional, para que, depois de sanado, esteja autorizado entregar a documentação da rescisão para o empregado.

**Parágrafo 5º** - 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.

**Parágrafo 6º** - 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 7º** - 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 8º** - A convocação do empregado para comparecer à Instituição beneficente, religiosa e filantrópica 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 conferência 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 9º** - 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 Sindicato Profissional, pleitear direitos que por ventura não tenham sido pagos e requerer as penalidades revertidas a ele, por descumprimento da CCT.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado das Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não

trabalhados.

## **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 Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas e o sindicato laboral firmarem acordo coletivo de trabalho para compensação de jornada e realizar a respectiva assembleia na qual o documento será votado. Para a adoção do Acordo mencionado nesta cláusula as Instituição beneficente, religiosa e filantrópica 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 ao 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 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho por responsabilidade da Instituição beneficente, religiosa e filantrópica 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 Instituição beneficente, religiosa e filantrópica, 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 1º** - 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 2º** - 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 Instituição beneficente, religiosa e filantrópica, independentemente do número de empregados, ficam obrigadas a utilizar livro ou cartão-ponto ou cartão mecanizado para o controle do horário de trabalho extraordinário.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** as instituições poderão adotar também sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos arts. 2º e 3º da Portaria nº 373, de 25/11/2011, sem prejuízo do disposto no art. 74, §2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico ou eletrônico.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** os sistemas alternativos eletrônicos deverão estar disponíveis no local de trabalho, permitir a identificação de empregador e empregado e possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

**PARAGRAFO TERCEIRO:** Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

- I- restrições à marcação do ponto;
- II- marcação automática do ponto;
- III- exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV- a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

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

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

## **VESTIBULANDO**

A Instituição beneficente, religiosa e filantrópica 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 Instituição beneficente, religiosa e filantrópica 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 Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas 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 Instituição beneficente, religiosa e filantrópica é obrigada a fornecer aos empregados água potável;

b) A Instituição beneficente, religiosa e filantrópica 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 Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas 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 Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas, 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 Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas liberarão dirigentes sindicais efetivos e suplentes da Entidade 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 por escrito pelo Presidente da entidade, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

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

O Sindicato Profissional, fornecerá para as Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas, guias ou boletos para recolhimento das importâncias devidas.

**Parágrafo único** - As Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas, conforme § 2º do artigo 583 da CLT, emitirão a Entidade Profissional 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.

**Parágrafo 1º** - As Instituições que não têm empregados, desde que apresentem obrigatoriamente ao SINIBREF a cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) negativa, recolherão três parcelas anuais, sendo cada uma no valor de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) com vencimentos em 15/02/2022, 15/06/2022 e 15/10/2022.

**Parágrafo 2º** - As Instituições que possuem folha de pagamento até o valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão três parcelas anuais, sendo cada uma no valor de R\$ 170,00 (cento e setenta reais) com vencimentos em 15/02/2022, 15/06/2022 e 15/10/2022.

**Parágrafo 3º** - 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 15/02/2022, 15/06/2022 e 15/10/2022 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 4º** - 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 5º** - As guias poderão ser geradas no site do SINIBREF INTER (<http://www.sinibrefinterestadual.org.br/>); por solicitação através dos telefones: (061) 3468-5746/(34)3277-0400 ou pelo e-mail: [financeiro@sinibref.org](mailto:financeiro@sinibref.org)

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

Em cumprimento ao deliberado pelos empregados da categoria na Assembleia extraordinária, 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 para base de desconto, o valor previsto no IV grupo do salário mínimo regional de Santa Catarina R\$ 1.621,00 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.

**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 da Assembléia Geral.

§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 Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas fornecerão cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) a Entidade Profissional 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.

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

### **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 Sindicato Profissional 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.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO 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, contribuição negocial solidária – cns, taxa negocial patronal, fornecimento da RAIS, fornecimento do CAGED, liberação do dirigente sindical, benefícios de seguro de vida, plano odontológico, bem estar social 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.

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

Ficam mantidas as conquistas dos empregados em instituições beneficentes, religiosas, assistenciais e filantrópicas do estado de Santa Catarina previstas nas CCTs 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 INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS**

## **ANEXOS**

## ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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