

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC001923/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/09/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR052769/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46304.002318/2018-49  
**DATA DO PROTOCOLO:** 18/09/2018

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

SIND. TRAB.TURISMO,HOSPITAL. E HOTEIS,RESTAUR.,BARES E SIMIL.JLLE E REGIAO, CNPJ n. 83.641.811/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HENRIQUE BUBLITZ;

E

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE JOINVILLE, CNPJ n. 83.179.424/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAULINO JOAO SCHMITZ;

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 junho de 2018 a 31 de maio de 2019 e a data-base da categoria em 01º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares tais como: Trabalhadores em Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares, Aglutinando os demais Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade com a seguinte formação:, Apart hotéis, Flats, Churrascarias, Fastfood, Pizzarias, Casas de Chá, Sorveterias, Confeitarias, Cafés, Botequins, Bombonieres, Pensões, Campings, Lanchonete, Hospedarias, Clubes, Boates, em Empresas de Cozinhas Industriais, Hospitalares e Refeições Coletivas, Lanchonetes de Supermercado, de Padarias e em Resorts, com abrangência territorial em Joinville/SC. ABRANGÊNCIA INTERMUNICIPAL** inclui-se na abrangência do presente instrumento os seguintes municípios: Araquari, Balneário Barra do Sul, Campo Alegre, Corupá, Garuva, Guaramirim, Itapoá, Jaraguá do Sul, Joinville, São Bento do Sul, São Francisco do Sul, Schroeder e Rio Negrinho, este último, somente, em nível patronal, com abrangência territorial em Joinville/SC.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica estabelecido um salário normativo a vigorar a **partir de 01/06/2018** para todos os empregados, exceto aqueles cuja função está citada no parágrafo seguinte, equivalente a:

**R\$ 1.381,00 (Um mil trezentos e oitenta e um reais)** por mês, desde a data de admissão.

§ 1º: Os empregados admitidos para exercerem a função de Cozinheiro (a), cuja função já se encontre anotada na CTPS em contratos de trabalhos anteriores, farão jus, a partir, de 01/06/2018, a um salário normativo equivalente a:

**R\$ 1.411,00 (Um mil quatrocentos e onze reais)** por mês, após o período de experiência.

**§ 2º: Lei Estadual – piso salarial**

Caso a lei complementar nº 459 de 30 de setembro de 2009, reajustar, seus pisos salariais, que ultrapassem os pisos contidos nesta convenção, as partes se comprometem em analisar, de imediato, referente às diferenças existentes entre o piso estadual e os salários normativos.

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

As empresas integrantes da categoria econômica reajustarão os salários de seus empregados a partir de 1º de Junho de 2018, mediante aplicação do índice de 2% (dois por cento), índice esse a ser aplicado sobre os salários vigentes em maio/2018.

**§ 1º:** Os reajustes incidem apenas sobre a parte fixa do salário-base.

**§ 2º:** Para os admitidos a partir de 01 de novembro de 2017, que venham a perceber salário acima do normativo referente a sua função, o percentual constante do caput desta cláusula será aplicado proporcionalmente ao tempo de contratação, na fração de 1/7 por mês trabalhado.

**§ 3º:** Podem ser compensados o aumento, antecipação ou reajuste, legal ou espontâneo, concedido no período, salvo o decorrente de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

A empresa fornecerá ao empregado recibo de pagamento mensal, discriminando as verbas pagas, fixas e variáveis e respectivas deduções, assim como a contribuição ao FGTS.

**CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

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

**a)** O pagamento salarial não poderá ser efetuado através de cheque cruzado ou pré-datado. Poderá ser feito em cheque somente quando este for nominal ao funcionário, no valor idêntico ao líquido recebido do mês e emitido pela empresa, devendo ainda o empregador assegurar ao empregado um horário que permita o desconto imediato do cheque.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO****CLÁUSULA SÉTIMA - DATA BASE**

Em face da data em que está sendo firmado esta Convenção Coletiva, eventuais diferenças retroativas a 1º de Junho de 2018 será paga, sem qualquer encargo ou penalidade, na folha de pagamento referente ao mês de Setembro/2018, sob o título "DIFERENÇAS CCT 2018-2019", ou equivalente.

§ 1- Os Sindicatos resolvem alterar a data base da categoria profissional para fixá-la no dia 1º de Junho.

**Parágrafo único:** Em face da data em que está sendo firmada esta Convenção e por ter sido alterada a data-base da categoria através do presente instrumento:

a) Excepcionalmente, as demissões sem justa causa por iniciativa do empregador promovidas nos sessenta dias que antecedem à data-base de 06/2018, não ficarão sujeitas ao pagamento da indenização compensatória igual a uma remuneração do empregado a que aludem os art. 9º da Lei 6.708/79, art. 9º da Lei 7.238/84 e Súmulas 182 e 242 do Tribunal Superior do Trabalho.

#### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A quitação das verbas rescisórias, no caso de aviso prévio indenizado dado pelo empregado ou pela empresa será paga ao empregado em 10 dias, e até o primeiro dia após o término do contrato de trabalho, no caso de aviso prévio trabalhado.

§ 1º: No caso da empresa conceder o aviso prévio ao empregado, mas dispensá-lo do cumprimento, a verba rescisória será quitada no prazo de 10 dias, contado a partir da data do aviso prévio;

§ 2º: Se o dia do vencimento do aviso prévio trabalhado ou indenizado recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final e o pagamento das verbas rescisórias serão antecipados para o dia útil imediatamente anterior.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA NONA - 13º SALÁRIO DO COMISSINISTA**

Ao empregado comissionista será pago com base na média de remuneração percebida durante o ano a que se referir à gratificação natalina e férias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

O empregado da categoria profissional fará jus a antecipação de 50% do 13º salário, por ocasião do gozo de férias normais, se assim o desejar, cabendo somente ao interessado fazer comunicação à empresa, no mínimo 30 dias antes do início do gozo das férias.

**Parágrafo único:** A presente cláusula só se aplicará para o 13º referente ao ano civil em que as férias forem gozadas e cujo gozo tenha início a partir de 01 de fevereiro.

## GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CAIXA

O empregado que exercer a função de caixa, ou cumulativamente com outra função, temporariamente ou não, fará jus à remuneração mensal de **15%** do maior salário normativo da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a título de Quebra de Caixa, desde que seja exigida pela empresa a diferença apurada.

§ 1º: A conferência dos valores será realizada na presença do caixa. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência ficará isento de responsabilidades por erro;

§ 2º: Os valores recebidos a título de quebra de caixa são numerários de natureza meramente indenizatória e não salarial;

§ 3º: 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.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DA HORA EXTRAORDINÁRIA

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de até duas horas diárias, devendo as horas extraordinárias ser remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento) até 40 horas extras/mês e, as subsequentes com o adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo único:** Fica instituído pela presente norma coletiva, o BANCO DE HORAS para a categoria representada pelos sindicatos convenientes, sendo que tal instituto somente poderá ser implantado pela empresa através de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, a ser firmado obrigatoriamente com os Sindicatos SITRATUH, VIVABEM e a empresa interessada.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - O DIA DA CATEGORIA

Fica estabelecido que no dia 26 de novembro será comemorado o dia da categoria abrangida pela presente Convenção, sendo, portanto, esse dia considerado feriado. Se trabalhado nesse dia, desde que não compensado, será pago em dobro, sem prejuízo do salário percebido pelo trabalhador.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOMINGO E FERIADO

O domingo e feriado quando trabalhado, desde que não compensado será pago em dobro, sem prejuízo do salário percebido pelo trabalhador.

a) A folga semanal do empregado deve ser concedida no máximo depois de seis dias de trabalho;

**b)** Na atividade em que não for possível a suspensão do trabalho no dia de feriado civil e religioso previsto em lei a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REUNIÃO**

A reunião que exigir a presença do empregado deverá ser realizada durante a jornada de trabalho e quando realizada fora do horário de expediente, as horas correspondente à duração da reunião e aquela em que o empregado ficar à disposição será remunerada com os adicionais de horas extras previstos nesta Convenção.

#### **ADICIONAL NOTURNO**

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

O adicional noturno para o trabalho realizado entre 22h (vinte e duas) de um dia e 05h (cinco) do dia seguinte será de 20% (vinte por cento).

**Parágrafo único:** Quando cumprida integralmente a jornada noturna e esta for prorrogada é devido também o adicional quanto às horas prorrogadas (Súmula 60 TST, Art. 73 CLT, § 5º).

#### **OUTROS ADICIONAIS**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TAXA DE SERVIÇO**

A cobrança da Taxa de Serviço ou Gorjeta, para ser instituída pelo estabelecimento terá que ser previa e obrigatoriamente formalizada através de Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre a empresa e os sindicatos convenientes, onde ficará estabelecido critérios de distribuição através do sistema de pontos e retenção de valores pela empresa a fim de cobrir os custos tributários e trabalhistas.

**§ 1º:** A cobrança e distribuição da Taxa de Serviço não substitui o salário, nem o Piso Salarial e não será utilizado para sua complementação e sua rubrica será destacada no holerite;

**§ 2º:** A gorjeta e/ou taxa de serviço, quando cobrada do cliente será distribuída a todos os empregados do estabelecimento de forma equitativa ou através do sistema de pontos;

**§ 3º:** A gorjeta e/ou taxa de serviço cobrada pelo empregador integra a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

##### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade no emprego e salário, nos seguintes casos:

**a)** Da empregada gestante, desde a concepção até 30 dias após o término do benefício previdenciário;

**b)** Da empregada que sofrer aborto não provocado até 60 dias, após a alta médica.

**Parágrafo único:** Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

- a. Rescisão contratual por justa causa;
- b. Pedido de demissão.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO IN NATURA**

Não constituem salário *in natura* previsto os seguintes benefícios quando oferecidos pela empresa: refeição, abrigo após a jornada de trabalho, auxílio farmácia, seguro de vida, auxílio educação, previdência privada, plano de saúde, cesta básica e moradia.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

A empresa pagará aos dependentes do empregado falecido o valor equivalente a um salário normativo, cujo pagamento será efetuado juntamente com as verbas rescisórias do falecido, quando do acerto da rescisão do contrato de trabalho, podendo ser abatidas as despesas pagas pela empresa com o funeral do empregado falecido.

**§ 1º:** O Empregador que mensalmente efetuar pagamento de seguro de vida a seu funcionário, em caso de morte deste, fica exime do pagamento de um salário normativo juntamente com as verbas rescisórias, desde que o valor do seguro seja maior ou igual ao salário normativo previsto nesta CCT.

**§ 2º:** O Sindicato Laboral contribuirá com mais 50% (cinquenta por cento) do valor do normativo em vigor para os herdeiros do empregado que estiver no quadro de associado do respectivo Sindicato.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SUBSTITUIÇÃO**

O empregado que exercer substituição temporária, que não seja meramente eventual, terá direito a salário igual ao do substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto durar a substituição.

### **COMISSÕES**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CALCULO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

O pagamento do repouso semanal remunerado será calculado sobre comissões ou qualquer outra parcela variável de remuneração do empregado.

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas se comprometem a implantar local apropriado para lanches e refeições, em condições higiênicas quando possuir mais de 20 (vinte) funcionários laborando no mesmo turno, salvo se o funcionário, no período de intervalo não ausentar-se ou receber alimentação da empresa.

**§ 1º:** Em caso de concessão de habitação e alimentação fornecidas como salário-utilidade pela empresa ao empregado, deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder a 15% (quinze por cento) e 8% (oito por cento), respectivamente, do salário-contratual desde que, o referido desconto esteja previamente autorizado por escrito pelo empregado (referência na Lei nº 8.860/94, Art. 458, § 3º CLT);

**§ 2º:** No caso de prestação de trabalho extraordinário, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente ao empregado, refeições normais ou lanche apropriado;

**§ 3º:** Quando houver prestação de serviços externos, fora do município para o qual o empregado se deslocar, será garantido auxílio alimentação no que for preciso, além de combustível, quando da utilização de veículo próprio, ressalta-se que os referidos auxílios não integram a remuneração do mesmo para fins trabalhistas e previdenciários.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE**

Fica estabelecida a obrigatoriedade por parte da empresa quanto ao fornecimento do vale transporte a todos os empregados abrangidos por esta convenção, na forma da Lei.

**Parágrafo único:** No encerramento do expediente do período noturno, em não havendo transporte público, a Empresa obriga-se a transportar ou custear o transporte do Empregado, até sua residência, sem ônus ao mesmo. O tempo ou duração do local de trabalho até a residência do Empregado, não será, em hipótese alguma, caracterizado como tempo à disposição da Empresa.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O empregado que for readmitido até doze meses após a sua demissão ficará desobrigado de firmar contrato de experiência, independentemente da função.

**Parágrafo único:** O contrato de experiência fica suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, completando-se o tempo previsto após a cessação do benefício requerido.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO INTERMITENTE**

O contrato de trabalho intermitente somente poderá ser realizado por escrito e mediante anuência do Sindicato Laboral e patronal, não podendo o valor hora ser inferior ao estabelecido nesta CCT.

**§ 1º:** Ao final do mês trabalhado, deverá a empresa realizar o pagamento com a discriminação dos valores ao trabalhador até o 5º dia útil do mês subsequente, das seguintes verbas:

- a) Salário hora e DSR – devendo entregar cópia do cartão ponto ou relatório das horas trabalhadas no mês;
- b) Férias proporcional acrescida do terço legal;
- c) Decimo terceiro proporcional;
- d) Adicional noturno, adicional de insalubridade ou periculosidade;
- e) Taxa de serviço;
- f) Cópia do comprovante do recolhimento do FGTS e do INSS.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NA RESCISÃO DE CONTRATO - HOMOLOGAÇÃO**

A rescisão de contrato de trabalho de empregado com um ano ou mais de serviço prestado à empresa, só será efetuado perante o Sindicato laboral da categoria, para a respectiva homologação, somente se funcionário fizer uma solicitação por escrito no momento da assinatura do pedido de demissão do empregado para a empresa ou no prazo máximo de 06 dias após o aviso de demissão da empresa para o empregado, este apenas no caso de aviso prévio indenizado e ainda em caso de aviso prévio trabalhado, no prazo máximo de 20 dias .

**§ 1º:** Na opção em que o funcionário opte pela homologação do TRCT no sindicato, deverá a empresa ou representante legal, efetuar o pagamento das verbas constantes do TRCT, no ato da assistência, em moeda corrente, cheque visado ou depósito bancário, e apresentar os documentos relacionados abaixo:

1. Termo de Rescisão Contratual em 05 (cinco) vias;
2. CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social, devidamente atualizada;
3. Carta de Demissão em 03 vias (aviso prévio, pedido de demissão ou dispensa por justa causa);
4. Extrato analítico do FGTS ou para fins Rescisórios, emitido pela CNS/CEF, e guias de recolhimento e RE comprovando valores não disponíveis em extrato;
5. GRFC - Guia de Recolhimento da multa sobre o FGTS;
6. Comunicado de Dispensa (CD) para fins de Seguro-Desemprego (exceto na aposentadoria, dispensa por justa causa e pedido de demissão);
7. Atestado de Saúde Ocupacional/Demissional;
8. Comprovação do pagamento das férias dos períodos anteriores à data de demissão ou documentos que comprovem a perda do período;
9. Comprovação dos descontos efetuados na rescisão (adiantamento, falta, etc);
10. Por ocasião da cessação do contrato individual de trabalho, as empresas fornecerão ao Empregado, além, dos documentos exigidos por Lei, Perfil Profissiográfico Previdenciário.



**§ 2º:** A rescisão de contrato de trabalho que será homologada perante o Sitratuh, mediante solicitação do empregado, de acordo com as normas especificadas acima, não terá custo nem para o empregador e nem para o empregado, quando este for associado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, por justa causa, este deverá comunicar ao empregado, por escrito, o motivo da dispensa, sob pena de nulidade.

#### **AVISO PRÉVIO**

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

Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio integral dado pelo empregador ao empregado que obtiver novo emprego antes do término do respectivo aviso, sendo-lhe devida em tal caso a remuneração proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

**a)** 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;

**b)** O empregado que manifestar interesse em seu desligamento imediato e apresentar declaração da nova empresa contratante, fica isento do cumprimento parcial do respectivo aviso, comprometendo-se apenas em cumprir aviso prévio de 15 dias, ou indenizar a respectiva fração.

**c)** Nos termos da lei 12.506/11 e orientação do MTE (Nota Técnica 184/2012) o aviso prévio de empregador será de 30 (trinta) dias para trabalho ininterrupto para o mesmo empregador até um ano. Para cada ano completo, o empregado terá direito a mais 03 (três) dias, indenizado, até o total de 90 (noventa) dias para 20 anos de trabalho prestado ao mesmo empregador.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CHEQUE SEM FUNDO**

Não haverá desconto na remuneração do empregado da importância correspondente a cheque irregular ou sem fundo, recebido por este quando na função de caixa ou assemelhado, desde que cumprida às normas da empresa, sempre estabelecida previamente por escrito.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO DE QUEBRA DE MATERIAL**

É vedado descontar dos empregados importância destinada à cobertura de quebra e extravio de materiais ou objetos, salvo em caso de dolo comprovado. O empregado obriga-se a cumprir os regulamentos internos firmados por escrito pela empresa.

**ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE AO EMPREGADO ACIDENTADO**

Fica assegurada ao empregado vítima de acidente de trabalho, nos termos do Art. 118 da Lei n.º 8.213/91 garantia de emprego e salário por 12 meses, de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, ressalvado o caso de justa causa.

**Parágrafo único:** Em caso de auxílio-doença o empregado terá garantia de emprego e salário por um período de 60 (sessenta) dias após a alta médica do benefício previdenciário, de qualquer espécie.

**ESTABILIDADE APOSENTADORIA****CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - APOSENTADORIA**

O trabalhador com quatro ou mais anos de serviços na mesma empresa não será demitido, se na data da dispensa estiver a doze meses para completar o tempo de aposentadoria, por idade, ou por tempo de serviço, salvo motivo disciplinar ou o não uso do direito e desde que a empresa seja pré avisada por escrito de tal condição. Adquirido o direito extingue-se a garantia.

**Parágrafo único:** Para efeito de garantia prevista nesta cláusula, antes de qualquer notificação de dispensa, o empregado encaminhará cópia de seus documentos de aposentadoria ao setor pessoal, mediante protocolo, ou então, fornecerá a empresa a sua condição de pré-aposentadoria em demonstrativo fornecido pelo INSS, indicando o seu tempo de serviço acumulado.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO -**

É obrigatório a utilização de controle de horário de trabalho na empresa, independentemente do número de empregados.

**PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO INTRATURNOS DE 30 (TRINTA) MINUTOS**

Somente através da formalização de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO específico, elaborado e assinado pelos dois Sindicatos que assinam esta CCT, a empresa poderá adotar a redução do intervalo intraturnos para 30 minutos, sob pena de ser considerada como hora extra efetivamente prestada o período que for inferior à uma hora de intervalo.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO E DO INTERVALO INTRA-JORNADA**

A empresa e seus empregados poderão estabelecer regime de compensação de horas de trabalho, através de compensação com folga em outro dia, desde que estabelecido obrigatoriamente através de Acordo Coletivo de compensação, firmado com o SITRATUH e com o VIVABEM.

**a)** Fica estabelecido que o trabalhador que exercer atividade vinculada a bar e restaurante, inclusive do setor de hotelaria, poderá ter o intervalo, intrajornada, fixado entre o mínimo de 1:00 hora e o máximo de 4:00 horas, de acordo com a necessidade do serviço desde que o período da jornada ainda a ser cumprida, seja igual ou superior a 4:00 horas;

**b)** Nos termos do artigo 611-A, inciso II, da CLT, a empresa, mediante formalização obrigatória de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO específico elaborado e assinado pela empresa e os dois Sindicatos que assinam esta CCT, praticar flexibilização da jornada de trabalho administrada por BANCO DE HORAS, para compensação de jornada de trabalho;

**c)** A falta de ACORDO COLETIVO DE BANCO DE HORAS ou a inobservância de qualquer das condições nele previstas nesta CCT tornará irregular a prática do uso do banco de horas e implica no pagamento como extraordinárias as horas trabalhadas além da jornada diária de trabalho do empregado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE CHEGADA TARDIA E SAÍDA ANTECIPADA**

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários, desde que devidamente avisado com antecedência ao empregador.

**Parágrafo único:** Não sofrerá desconto e nem perderá o direito ao descanso semanal remunerado e férias o empregado cujas entrada tardia e saída antecipada autorizada pelo empregador for compensada dentro do mesmo dia ou no máximo, da mesma semana

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESCALA DE FOLGA MENSAL**

No primeiro dia útil do mês a empresa fixará em lugar de fácil visibilidade a escala de folgas do mês, sujeito a alteração, garantindo que o empregado goze de folga semanal uma vez por

semana, devendo necessariamente uma das folgas ser concedida em um domingo por mês.

**Parágrafo único:** O empregado sujeito a tal regime deverá gozar mensalmente as folgas respectivas, devendo ser as mesmas usufruídas, no máximo após 06 dias de trabalho.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA À ESTUDANTE

Será abonada a falta do empregado no dia de prova escolar ou vestibulares, desde que coincida com o horário de trabalho e com comprovação posterior, pré-avisando a empresa com antecedência de 72 horas, e ainda desde que em estabelecimentos oficiais de ensino.

**Parágrafo único:** Esse benefício será concedido no máximo em duas provas de exames regulares ou vestibulares, por ano.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO DE FALTA A PAI/MÃE TRABALHADOR

No caso de necessidade de consulta médica ao filho de até 16 anos de idade, ou portador de necessidades especiais com qualquer idade, mediante comprovação médica, ao pai/mãe o tempo necessário para a consulta (horas para consulta) ou 01 (um) dia, no mês, desde que apresente a declaração médica à empresa no prazo de setenta e duas horas.

**§ 1º:** Em caso de ato de intervenção cirúrgica ou ato de internação de filho com até 16 anos ou portador de necessidades especiais terá no máximo 15 (quinze) dias de falta abonados como sendo licença sem remuneração.

**§ 2º:** Quando mais de um empregado for responsável legal pelo dependente mencionado no caput desta cláusula, somente a um deles se estenderá o benefício.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA DE REVEZAMENTO 12X36

A empresa que desejar adotar o regime de compensação de jornada denominada 12x36 horas terá que obrigatoriamente formalizar ACORDO COLETIVO DE TRABALHO específico, elaborado e assinado juntamente pelos dois Sindicatos que assinam esta Convenção.

a) A falta de ACORDO COLETIVO DE ESCALA DE REVEZAMENTO 12X36 HORAS ou a inobservância de qualquer das condições nele previstas torna irregular a prática do uso do regime de compensação / escala de revezamento e implica no pagamento como extraordinárias as horas trabalhadas além da jornada diária de trabalho do empregado.

## FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar um ano de serviço será pago férias proporcionais.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INÍCIO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS**

O início das férias coletivas ou individuais não coincidirá com dia de folga, sábado, domingo, feriado ou dia já compensado.

**§ 1º:** 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;

**§ 2º:** 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.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E INSTRUMENTO DE TRABALHO**

A empresa fornecerá gratuitamente ao trabalhador, quando exigidos por lei ou pelo empregador, todos os equipamentos de proteção individual, uniformes, calçados e instrumentos de trabalho.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES**

Serão concedidos os uniformes quando forem exigidos por lei ou pela empresa. O uso, restrições e conservação da vestimenta uniforme, serão regulamentados pela empresa, devendo as normas entregues por escrito no ato da assinatura do contrato de trabalho individual.

**Parágrafo único:** O uniforme será fornecido gratuitamente e substituído sem ônus ao empregado sempre que necessário, salvo o descumprimento das normas internas da empresa.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EXAME MÉDICO E LABORATORIAL**

O exame admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional de trabalhador, exigido pela NR nº 7, será custeado pelo empregador.

**§ 1º:** O exame laboratorial, desde que exigido pelo empregador, deve ser pago por este e realizado em local por ele indicado;

**§ 2º:** Por força desta Convenção fica desobrigada de indicar médico coordenador, a empresa de grau de risco 1 e 2 do quadro 1 da NR-4 com até 50 empregados, conforme prevê a NR-7, alterada pela portaria nº 08/05/1996, do Ministério do Trabalho.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

Atestado médico e odontológico fornecido por médico e dentista vinculados às entidades sindicais signatárias e ao SUS será aceito para todos os efeitos, devendo ser apresentado a empresa no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - SOCORRO E TRANSPORTE DE ACIDENTADO, DOENTE E PARTURIENTE**

Obriga-se o empregador a solicitar aos órgãos públicos competentes socorro ao empregado que sofrer acidente de trabalho, mal súbito ou parto e na sua impossibilidade, envidar todos os esforços necessários para que o empregado seja atendido eficientemente o mais rápido possível, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

## **RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÕES DOS DIRIGENTES SINDICAIS PARA REUNIÕES, CONGRESSOS E ASSEMBLEIAS**

Os membros da diretoria do Sindicato dos Empregados serão liberados até 15 (quinze) dias por ano, sem prejuízo de suas remunerações nas respectivas empresas, para comparecimento a reuniões, congressos e assembleias sindicais, não podendo o afastamento ser superior a 03 (três) dias consecutivos por mês.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL LABORAL**

Em cumprimento ao deliberado em Assembleia Geral, a qual, conforme o Estatuto Social da Entidade, têm poderes deliberativos e que as decisões tomadas, atingirão todos os integrantes da categoria profissional representados por esta entidade sindical, independente do comparecimento à mesma, filiados e associados. Neste sentido, as empresas descontarão dos salários de todos os seus empregados integrantes da categoria ao Sindicato dos Trabalhadores em Turismo, Hospitalidade e de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Joinville e Região/SC, o valor correspondente a 3% (três por cento) no mês de Setembro/2018, conforme Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018, e 3% (três por cento) no mês de Dezembro/2018.

**§ 1º:** A multa para o caso de descumprimento desta Cláusula será de 10% (dez por cento) acrescida de juros de 2% (dois por cento) ao mês, subsequente de atraso, atualização monetária e 1% (um por cento) de encargos de cobrança;

**§ 2º:** Fica estabelecida a obrigatoriedade das empresas enviarem à entidade profissional, a cópia da guia paga e a relação dos empregados abrangidos pelos descontos da referida contribuição, juntamente com o valor de cada desconto, até 15 (quinze) dias após o recolhimento da referida verba, devendo também a empresa comunicar por escrito o Sindicato Laboral da inexistência de empregados na mesma.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

As empresas integrantes da categoria econômica abrangida pelo SINDICATO PATRONAL recolherão em favor do SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE JOINVILLE e REGIÃO - VIVABEM, em guias próprias, título de Contribuição Patronal, com fundamento no disposto no art. 8º inciso IV da Constituição Federal.

#### **FAIXAS DE CONTRIBUIÇÕES E ENQUADRAMENTO - 2018/2019**

<b>FAIXAS</b>	<b>TABELA DE ENQUADRAMENTO</b>	<b>PARCELAS MENSIS R\$</b>	<b>PARCELA ÚNICA (DESC. de 10%)</b>	<b>VALOR TOTAL S/DESCONTO</b>
01	0 funcionário	24,68	266,54	296,16
02	01 a 05 funcionários	34,14	368,71	409,68
03	06 a 10 funcionários	50,34	543,67	604,08
04	11 a 20 funcionários	75,30	813,24	903,60
05	21 a 30 funcionários	105,06	1134,65	1260,72
06	A partir de 31 funcionários	157,59	1701,97	1891,08

**Parágrafo único:** O não recolhimento da contribuição acima estabelecida, até o dia 30 de setembro de 2018, acarretará acréscimo de juros, multa e atualização monetária fixada para o recolhimento em atraso.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ENQUADRAMENTO SINDICAL**

Aplica-se a todo trabalhador que preste serviço em qualquer estabelecimento que exerça atividade relacionada à categoria econômica conveniente, todos os benefícios, direitos e obrigações constantes nesta Convenção, estando o empregador e o trabalhador igualmente obrigados ao cumprimento integral desta Convenção independentemente da atividade preponderante exercida.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE DESPESAS (KM)**

Fica estabelecida a cobrança, a todas as empresas fora de Joinville, o valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais), sobre a instituição/renovação ou revogação de Acordos Coletivos de Trabalho, exceto àquelas que contêm seus funcionários associados ao SITRATUH.

§ 1º: As empresas deverão observar o disposto no Art. 612 da CLT, quanto ao procedimento para celebração de acordos;

§ 2º: O cancelamento de assembleias, por parte da empresa, deverá ser comunicado por escrito, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, caso não ocorra, será cobrado o valor estabelecido no caput, no caso de deslocamento, do diretor sindical, para as cidades de abrangência do SITRATUH, exceto a região central de Joinville.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

O SITRATUH poderá manter, no âmbito da empresa quadro de avisos para fixação de informação sindical e trabalhista que contribuam para o aperfeiçoamento das relações de trabalho.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MICRO EMPRESA E EMPRESA DE PEQUENO PORTE-SIMPLES**

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

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES**

Por violação de quaisquer obrigações de fazer estabelecidas nesta convenção, a empresa ficará sujeita a uma multa equivalente a 2% (dois por cento) do salário normativo nesta Convenção, (maior valor) por empregado e por infração a favor do SITRATUH.



**OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DIREITO DE OPOSIÇÃO**

Para esta Convenção Coletiva 2018/2019 serão consideradas as cartas de oposição referente a CCT 2017/2018, sendo que os trabalhadores não precisarão se opor novamente.

**Parágrafo único:** Para o empregado admitido após a homologação da referida Convenção, ele poderá se opor aos descontos, no prazo máximo de 20 dias após admissão, dirigindo-se pessoalmente à secretaria do SITRATUH Joinville, munido de sua CTPS, para homologar o Termo de Oposição, devendo este ser por escrito de próprio punho em 03 (três) vias iguais (podendo ser cópia simples).

**HENRIQUE BUBLITZ**  
**PRESIDENTE**  
**SIND. TRAB.TURISMO,HOSPITAL. E HOTEIS,RESTAUR.,BARES E SIMIL.JLLE E REGIAO**

**RAULINO JOAO SCHMITZ**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE JOINVILLE**

**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>.