

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC001319/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/06/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR031815/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10263.102306/2023-67  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/06/2023

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). ANA LUIZA MOELLER WETZEL;

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 2022 a 31 de maio de 2023 e a data-base da categoria em 01º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) “ **Trabalhadores em Turismo , Hospitalidade, Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares.**”, com abrangência territorial em Joinville/SC.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas integrantes da categoria econômica reajustarão os salários de seus empregados a partir da data da assinatura da presente Convenção Coletiva 2022/2023, mediante aplicação do índice de 11,90% (onze vírgula noventa por cento), índice esse a ser aplicado sobre os salários vigentes em Junho/2021.

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

§ 2º: Para os admitidos a partir de 01 de Junho de 2021, 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.

§ 3º: Podem ser compensados o aumento, antecipação ou reajuste, legal ou espontâneo, concedido no período de Julho/2021 a Agosto/2022, 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 QUARTA - 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, emitido pela empresa e em horário de expediente bancário.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

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

A quitação das verbas rescisórias, independentemente do tipo de aviso prévio (trabalhado ou indenizado) ou de quem o concedeu (empregado ou empregador), será de 10 dias contados a partir do término do contrato.

a) O pagamento das verbas rescisórias 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, emitido pela empresa e em horário de expediente bancário.

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

### **CLÁUSULA SEXTA - 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.

## **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 isento 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 OITAVA - O DIA DA CATEGORIA**

Fica estabelecido que no dia 26 de novembro será comemorado o dia da categoria abrangida pela presente Convenção, sendo este dia considerado feriado.

**§ 1º:** Se o empregado laborar neste dia, não será devido o pagamento correspondente a um dia de labor, se for compensado, pela correspondente diminuição em outro dia de trabalho. A referida compensação deve se dar no prazo máximo ao da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**§ 2º:** Caso não seja compensado, dentro do período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, será devido o pagamento correspondente a um dia de labor.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA NONA - 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.

## **ADICIONAL NOTURNO**

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

O adicional noturno para o trabalho realizado entre 22h (vinte e duas horas) de um dia e 05h (cinco horas) 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 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 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, não integrando a base de cálculo para parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras, repouso semanal remunerado, 13º salário e férias;

**§ 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.

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

A cobrança da Taxa de Serviço ou Gorjeta, poderá ser instituída pelo estabelecimento, independente de acordo individual, devendo ficar estabelecido critérios de distribuição através do sistema de pontos e retenção de valores pela empresa a fim de cobrir os custos tributários, previdenciários e trabalhistas.

**§ 1º:** Do total acima, referente a 10% da Taxa de Serviço, a empresa inscrita em regime de tributação federal diferenciado, como o Simples, reterá 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente e as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, é facultada a retenção de até 33% da arrecadação correspondente, para suprir despesas com encargos sociais (FGTS, INSS e outros), de atribuição e responsabilidade da empresa, salvo, dispositivo em Lei ou Instrumento Coletivo mais favorável ao trabalhador;

**§ 2º:** O restante será rateado, através, de sistema que possibilite abranger todos os empregados da empresa, na conformidade do quadro de pontos elaborado pela empresa e divulgado aos empregados ou de forma igualitária entre todos os funcionários;

**§ 3º:** 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;

**§ 4º:** 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;

**§ 5º:** A gorjeta e/ou taxa de serviço cobrada pelo empregador não integra a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras, repouso semanal remunerado, 13º salário e férias.

**§ 6º:** As empresas, deverão comunicar o Sindicato Profissional, o qual dará expressa anuência ao referido acordo e ainda terá que efetuar o pagamento de uma contribuição de cooperação, não podendo exceder os valores descritos abaixo:

- a) Até 10 (dez) empregados: R\$ 800,00 (oitocentos reais);
- b) De 11 (onze) a 30 (trinta) empregados: R\$ 1.600,00 (um mil e seiscentos reais);
- c) Acima de 31 (trinta e um) empregados: R\$ 3.200,00 (três mil e duzentos reais).

**§ 7º:** Esclarecem os sindicatos convenientes que a contribuição de cooperação é ato unilateral de vontade da categoria laboral, não tendo o Sindicato Patronal e as empresas qualquer ingerência na referida deliberação, portanto, não poderão ser responsabilizados ou prejudicados, respondendo o Sindicato Profissional por eventuais questionamentos, inclusive judiciais referente a esta contribuição.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 DÉCIMA QUINTA - 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 DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até um ano de serviço na mesma empresa. 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DEMISSÕES QUE ANTECEDERAM A DATA BASE**

Em virtude dos reflexos econômicos e sociais, fica a empresa desobrigada do pagamento de uma indenização adicional, equivalente a um salário mensal do empregado, em virtude da dispensa sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias, que antecedeu a data base da categoria.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 GERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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;

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO**

As empresas, poderão estabelecer regime de compensação de horas de trabalho, mediante acordo individual com seus empregados.

**§ 1º:** Não será devido o pagamento de horas extras quando o excesso de horas de trabalho em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia de trabalho.

**§ 2º:** Fica autorizado também o regime compensatório para as empresas que exercem a jornada 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO INTERVALO INTRAJORNADA**

Fica estabelecido que o trabalhador que exercer atividade vinculada a esta categoria, mediante acordo individual com seu empregador, poderá ter o intervalo intrajornada, fixado entre o mínimo de 00h30min e o máximo de 04h00min, de acordo com a necessidade do serviço desde que o período da jornada ainda a ser cumprida, seja igual ou superior a 02h00min.

**Parágrafo único:** Os empregadores autorizarão, havendo condições adequadas, que seus empregados permaneçam no recinto de trabalho, em gozo de intervalo pra descanso. Todavia, tal situação se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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, devendo uma das folgas necessariamente ser concedida em um domingo por mês;

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA DE REVEZAMENTO 12X36 HORAS

Faculta a empresa, mediante acordo individual com seus empregados, adotar o regime especial de horário de trabalho com 12 horas contínuas de trabalho, por 36 horas de descanso, sem redução do salário, respeitados os pisos salariais da categoria.

**§ 1º:** Adotado o regime, somente serão consideradas como extras as horas excedentes à jornada aqui autorizada, desde que não haja, na empresa, regime de compensação de horas de trabalho com seus empregados;

**§ 2º:** Para os empregados que trabalham sob o regime da jornada 12X36 é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, o qual será de 01 (uma) hora.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

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

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA A PAI/MÃE TRABALHADOR**

No caso de necessidade de consulta médica ao filho de até 14 anos de idade, ou portador de necessidades especiais, com qualquer idade, mediante comprovação médica, o pai ou a mãe empregado terá direito a compensação das horas, o tempo necessário para a consulta (horas para consulta) ou 01 (um) dia, no mês, desde que apresente o atestado médico 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 14 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.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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;

**§ 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 UNIFORME**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 ser 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 TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÕES DOS DIRIGENTES SINDICAIS PARA REUNIÕES, CONGRESSOS E ASSEMBLEIAS**

Os membros da diretoria do Sindicato dos Empregados serão liberados até 5 (cinco) 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 TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL LABORAL**

De acordo com a Nota Técnica nº 02 de 26 de outubro de 2018 da CONALIS – MPT e o TAC firmado perante o Ministério Público do Trabalho, em cumprimento ao que foi deliberado pelos trabalhadores da categoria, reunidos em Assembleia Geral, as empresas descontarão dos seus empregados, associados ou não associados ao Sindicato Laboral, e abrangidos pelo presente instrumento coletivo, a importância equivalente a 3 % (três por cento) da remuneração dos mesmos nos meses de Outubro, 3 % (três por cento) da remuneração dos mesmos nos meses de Dezembro e 3 % (três por cento) da remuneração dos mesmos no mês de Maio/2023, limitados a 120,00 (cento e vinte reais) por desconto, a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL LABORAL, recolhendo as respectivas importâncias em guias próprias fornecidas pelo Sindicato Laboral, em favor do mesmo, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.

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

**§ 2º:** Esclarecem as partes convenientes que o conteúdo do caput desta cláusula não foi objeto de negociação entre as partes, tratando-se de ato unilateral de vontade expressa em assembleia laboral, não tendo as empresas qualquer ingerência na referida deliberação;

**§ 3º:** O sindicato laboral declara, para todos os efeitos e fins, que assume total responsabilidade pelo conteúdo e efeitos desta cláusula, inclusive eventual devolução de valores, assumindo isoladamente o polo passivo de eventual ação judicial que tenha por objeto a Contribuição Negocial Profissional;

**§ 4º:** É assegurado aos trabalhadores o exercício do direito de oposição ao desconto da taxa assistencial, no prazo de 30 dias corridos, a contar do registro do instrumento normativo, através de carta de próprio punho em 3 (três) vias, munidos de documento, entregue pessoalmente na sede do Sindicato profissional

ou mediante carta registrada (AR), postada pelo empregado. Nesta hipótese a oposição valerá para todos os descontos previsto no caput desta cláusula.

**§ 5º:** Fica garantido o direito de oposição do empregado não associado perante o Sindicato profissional, no prazo de 30 dias corridos, após cada desconto em folha de pagamento, contados da data final definida no instrumento coletivo para repasse da empresa ao sindicato, cabendo a este a integral devolução dos valores descontados no prazo de 30 (trinta) dias da oposição, através de carta de próprio punho em 3(três) vias, munidos de documento, entregue pessoalmente na sede do sindicato ou mediante carta registrada (AR), postada pelo empregado. Vencido este prazo, poderão, ainda, os trabalhadores exercerem o direito de oposição a qualquer tempo, entretanto, nesta hipótese, não terá direito a restituição dos descontos até então efetuados.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

As empresas integrantes da categoria econômica abrangidas pelo SINDICATO PATRONAL recolherão em favor do SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE JOINVILLE/SC E REGIÃO, em guias próprias, com fundamento disposto no art. 8º e incisos da Constituição Federal, valores de acordo com as faixas de contribuição e enquadramento da tabela abaixo:

#### **FAIXAS DE CONTRIBUIÇÕES E ENQUADRAMENTO 2022/2023**

<b>FAIXAS</b>	<b>TABELA DE ENQUADRAMENTO</b>	<b>PARCELAS MENSAIS R\$</b>	<b>PARCELA ÚNICA (DESC. de 15%)</b>	<b>VALOR TOTAL S/DESCONTO</b>
01	0 a 10 funcionários	88,40	901,68	1.060,80
02	11 a 20 funcionários	123,09	1.255,50	1.477,08
03	A partir de 21 funcionários	184,64	1.883,30	2.215,62

**Parágrafo único:** O não recolhimento da contribuição acima estabelecida, até o dia 30 de Outubro de 2022, acarretará acréscimo 1% (um por cento) ao mês de juros, multa equivalente a 10% do valor do piso salarial da categoria e atualização monetária fixada desde o vencimento até a data do referido pagamento.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa manterá 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 QUADRAGÉSIMA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 e Schroeder.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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, a favor do empregado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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.

**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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACORDOS**

#### **ACORDOS DE INTERVALO INTRAJORNADA, BANCO DE HORAS, COMPENSAÇÃO DE HORAS e JORNADA 12X36**

Fica autorizado, por este instrumento, as empresas e seus empregados, de estabelecer entre eles, através de acordo individual, os regimes de compensação de horas, banco de horas, intervalo intrajornada e jornada 12x36.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - NORMAS ESTABELECIDAS**

**Parágrafo único:** Nos termos do artigo 614, §3º da CLT e da recente decisão do STF que julgou procedente a Arguição de Inconstitucionalidade de Preceito Fundamental – ADPF nº 323 em 30/05/2022, declarando a inconstitucionalidade da Súmula 277 do TST e afastando a ultratividade das normas coletivas, registra-se que as normas coletivas estabelecidas na Convenção Coletiva 2018/2019 perderam seus efeitos a partir de 01/06/2019, bem como, as normas estabelecidas na presente Convenção Coletiva 2022/2023 passam a vigorar a partir da sua assinatura, sem qualquer encargo ou penalidade.

}

**HENRIQUE BUBLITZ  
PRESIDENTE**

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

**ANA LUIZA MOELLER WETZEL  
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 da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.