

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC002405/2013  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/10/2013  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR052783/2013  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46220.005444/2013-71  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/09/2013

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

FEDERACAO DOS TRAB. EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTEIS, REST., BARES E SIMIL. NO ESTADO DE SANTA CATARINA, CNPJ n. 79.887.329/0001-76, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HENRIQUE BUBLITZ;

E

FEDERACAO DO COMERCIO DO ESTADO DE SANTA CATARINA, CNPJ n. 83.876.839/0001-15, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). BRUNO BREITHAUPT;

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Casas de Diversões, Casas de Jogos de Azar, em Cassinos e Bingos**, com abrangência territorial em **SC-Abdon Batista, SC-Agrolândia, SC-Agronômica, SC-Águas Frias, SC-Apiúna, SC-Ascurra, SC-Atalanta, SC-Aurora, SC-Bandeirante, SC-Barra Bonita, SC-Belmonte, SC-Benedito Novo, SC-Blumenau, SC-Bom Jesus, SC-Bom Jesus do Oeste, SC-Bombinhas, SC-Braço do Trombudo, SC-Brunópolis, SC-Calmon, SC-Chapadão do Lageado, SC-Cordilheira Alta, SC-Coronel Martins, SC-Cunha Porã, SC-Cunhataí, SC-Dona Emma, SC-Doutor Pedrinho, SC-Entre Rios, SC-Flor do Sertão, SC-Formosa do Sul, SC-Frei Rogério, SC-Gaspar, SC-Ibiam, SC-Ibirama, SC-Ilhota, SC-Imbuia, SC-Indaial, SC-Iomerê, SC-Ipuaçu, SC-Irati, SC-Ituporanga, SC-Jardinópolis, SC-José Boiteux, SC-Jupiá, SC-Lajeado Grande, SC-Laurentino, SC-Lontras, SC-Luiz Alves, SC-Luzerna, SC-Massaranduba, SC-Mirim Doce, SC-Novo Horizonte, SC-Ouro Verde, SC-Paial, SC-Palmeira, SC-Passos Maia, SC-Petrolândia, SC-Pomerode, SC-Pouso Redondo, SC-Presidente Getúlio, SC-Presidente Nereu, SC-Princesa, SC-Rio do Campo, SC-Rio do Oeste, SC-Rio do Sul, SC-Rio dos Cedros, SC-Riqueza, SC-Rodeio, SC-Salete, SC-Saltinho, SC-Santa Helena, SC-Santa Terezinha, SC-Santa Terezinha do Progresso, SC-Santiago do Sul, SC-São Bernardino, SC-São João do Itaperiú, SC-São João do Oeste, SC-São Miguel da Boa Vista, SC-Sul Brasil, SC-Taió, SC-Tigrinhos, SC-Timbó, SC-Trombudo Central, SC-Vargem Bonita, SC-Vitor Meireles, SC-Witmarsum e SC-Zortéa.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais da categoria profissional:

**a) Para empregados que exercem as funções de garçon, barman, auxiliar de cozinha e faxineira,**

**estabelece-se os seguintes pisos salariais:**

Fica estabelecido piso admissional de R\$ 875,00 (oitocentos e setenta e cinco reais) o qual será aplicado somente ao empregado que não tem experiência na atividade/função para a qual foi contratado.

Fica estabelecido piso de R\$ 885,00 (oitocentos e oitenta e cinco reais), para empregado com experiência na função contratada, desde a data de sua admissão.

**b) Para as demais funções os seguintes pisos salariais:**

Fica estabelecido piso admissional de R\$ 875,00 (oitocentos e setenta e cinco reais) o qual será aplicado somente ao empregado que não tem experiência na atividade/função para a qual foi contratado.

Fica estabelecido piso de R\$ 930,00 (novecentos e trinta reais), para empregado com experiência na função contratada, desde a data de sua admissão.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados a partir de 01 de maio de 2013 pela aplicação do índice correspondente a 8% (oito por cento), sobre os salários vigentes em maio/2012.

§ 1º As empresas poderão compensar os adiantamentos legais ou espontâneos pagos no período, salvo os decorrentes de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

§ 2º Os empregados admitidos a partir do mês de junho de 2012 até abril de 2013, a correção salarial será proporcional ao tempo de serviço na empresa, respeitando o disposto no art. 461 §§s da CLT e Inciso XXX da CF/88.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - MULTA MORA SALARIAL

Estabelece-se multa de 5% (cinco por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente, desde que configurada a culpa da empresa no atraso do pagamento.

### CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

## REMUNERAÇÃO DSR

### CLÁUSULA SÉTIMA - 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 GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA**

As empresas remunerarão os empregados que exerçam a função de caixa ou assemelhados, com o adicional de quebra de caixa, nos seguintes percentuais sobre o salário base:

- a) 20% para as empresas que possuem terminais de caixa comum; b) 15% para empresas que possuem terminais de caixa com sistema de caixa informatizado;
- c) 10% para empresas que possuem seus terminais informatizados e com leitor ótico.

### **CLÁUSULA NONA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - CHEQUES SEM FUNDOS**

As empresas não descontarão da remuneração de seus empregados importâncias correspondentes a cheques sem fundos por estes recebidos quando na função de caixa ou serviços assemelhados, uma vez cumpridas as normas da empresa que deverão ser por escrito e constando da mesma a obrigatoriedade de existência de responsável para visto no cheque, no ato de seu recebimento.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias trabalhadas até o limite de 02 (duas) horas diárias terão o acréscimo de 60% (sessenta por cento) e para as subseqüentes o acréscimo será de 100% (cem por cento), em relação ao valor das horas normais.

## **ADICIONAL NOTURNO**

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

O trabalho noturno será pago com adicional de 35% (trinta e cinco por cento), a incidir sobre a hora diurna normal.

§ 1º O trabalho noturno é aquele executado entre as 22h00min (vinte e duas) horas de um dia e 05h00min (cinco) horas do dia seguinte, sendo à hora nesse período, composta de 52h30min (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

§ 2º Prorrogada a jornada noturna é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas. (incide o adicional noturno sobre horas laboradas após as 05:00 horas da manhã - § 5º, do art. 73 da CLT, Súmula 60 do TST).

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

Para os empregados que trabalham em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, fica assegurado à percepção do adicional de insalubridade, o percentual de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento), segundo a classificação em grau máximo, médio ou mínimo respectivamente, a incidir sobre o piso da categoria.

§ 1º A caracterização e a classificação da insalubridade, segundo as normas do ministério do Trabalho, far-se-ão através de laudo elaborado por Médico do trabalho ou Engenheiro do Trabalho, devidamente registrados no Ministério do Trabalho.

§ 2º A eliminação do risco a saúde ou integridade física do empregado, inclusive decorrente do fornecimento de equipamentos de proteção individual ou coletivo aprovados pelo órgão competente, exclui o pagamento do respectivo adicional de insalubridade, mediante apresentação de novo laudo técnico.

§ 3º A recusa ou reiterada inobservância do uso de equipamentos de proteção individual fornecido ao empregado pelo empregador, enseja motivo para dispensa por justa causa.

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

§ 5º Por ocasião da cessação do contrato individual de trabalho, as empresas fornecerão ao Empregado que tenha exercido suas funções nas condições mencionadas no caput desta cláusula, além dos documentos exigidos por lei, o Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

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

As empresas fornecerão, obrigatória e gratuitamente, lanches para seus empregados quando estes estiverem trabalhando em regime de horas extras em caráter excepcional. As empresas que não dispuserem de cantina ou refeitório deverão destinar um local em condições de higiene a fim de que seus empregados possam lanchar.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas se obrigam a fornecer creches às suas empregadas mães.

§ 1º As empresas que mantêm trabalhando, pelo menos 30 mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos e não possuírem creches próprias, pagarão às suas empregadas mães um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário de admissão da categoria previsto na presente Convenção Coletiva de Trabalho, por mês e por filho até 01 (ano) ano de idade desde que lhes sejam apresentados recibos de pagamento.

§ 2º O auxílio creche poderá ser substituído pela concessão de vagas junto a creches particulares, sem nenhum ônus para a empregada mãe.

§ 3º Para fazer jus ao quantum estabelecido na presente cláusula a empregada-mãe é obrigada a apresentar à empresa a certidão de nascimento do filho.

§ 4º Dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, o reembolso creche não integrará para qualquer efeito, o salário da empregada.

§ 5º A presente estipulação convencional supra inteiramente as disposições da Portaria 3206 de 03 de

3 - A presente estipulação convencional supre integralmente as disposições da Portaria 0200 de 05 de setembro de 1986.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TESTE ADMISSIONAL**

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

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

O empregador se obriga a registrar o contrato de trabalho na CTPS do empregado, devendo entregar cópia do contrato de experiência ao empregado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONDIÇÕES NECESSÁRIAS PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO**

- 1 - 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;
- 2 - Termo de Rescisão Contratual em 4 vias;
- 3 - CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social, devidamente atualizada;
- 4 - Carta de Demissão em 3 vias (aviso prévio, pedido de demissão ou dispensa por justa causa);
- 5 - Extrato analítico do FGTS ou para fins Rescisórios, emitido pela CNS/CEF, e guias de recolhimento e RE comprovando valores não disponíveis em extrato;
- 6 - GRFC - Guia de Recolhimento da multa sobre o FGTS;
- 7- Comunicado de Dispensa (CD) para fins de Seguro-Desemprego (exceto na aposentadoria, dispensa por justa causa e pedido de demissão);
- 8 - Atestado de Saúde Ocupacional/Demissional;
- 9 - 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 - Comprovação 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 8º da CLT.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZO ESPECIAL DO AVISO PRÉVIO**

Os empregados que laboram mais de cinco (cinco) anos para a mesma empresa, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, terão direito a aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sendo o seu cumprimento será de 30 (trinta) e os (15 dias) dias restantes serão indenizados pela empresa.

§ Único O horário normal de trabalho do empregado durante o prazo do aviso previsto no caput desta cláusula será reduzido de duas horas diárias sem prejuízo do salário integral.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES NAS RESCISÕES DE CONTRATO**

A rescisão dos contratos de trabalho com tempo de serviço superior a 06 (seis) meses, serão quitadas com a assistência do sindicato profissional.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

Na rescisão de contrato de trabalho sem justa causa por iniciativa do empregador, o aviso prévio será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não. A redução das duas horas diárias, previstas no art. 488, da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, a qual será exercida no ato do recebimento do aviso prévio. O empregado também poderá optar alternativamente por faltar 07 (sete) dias corridos, sem prejuízo salarial.

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

O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA**

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituído fará jus ao salário do empregado substituído.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ALISTAMENTO MILITAR**

A partir do conhecimento de sua incorporação ao serviço militar, o empregado dará ciência do fato ao empregador em 48 (quarenta e oito) horas, tendo o mesmo, estabilidade no emprego até 30 (trinta) dias após a baixa no referido serviço.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 antecedem 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 do direito extingue-se a garantia.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERRUPTÕES DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho por responsabilidade da empresa ou caso fortuito, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

Parágrafo Único: Quando o empregado for dispensado, em dia normal de trabalho, por ato unilateral da empresa, esta não poderá exigir a compensação ou reposição das horas não trabalhadas.

## **CONTROLE DA JORNADA**

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

Todas as empresas, independente do número de empregados, ficam obrigadas a utilizar livro-ponto, cartão mecanizado ou leitura ótica, no qual o empregado obriga-se a registrar seu horário de trabalho.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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

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

A empresa abonará as faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, para realização das provas em cursos oficiais, assim como em concursos vestibulares, desde que pré-avisada 72 (setenta e duas) horas antes.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO 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 avos) da respectiva remuneração mensal, por mês completo de trabalho ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS**

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LOCAL PARA REFEIÇÃO**

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

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

As empresas manterão assentos para seus empregados em local que os mesmos possam ser utilizados durante os intervalos que os serviços permitirem.

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

a ) As empresas obrigam-se a fornecer água potável a seus empregados. Ficam garantidas situações mais favoráveis já pré-existentes;

b ) As empresas manterão 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 OITAVA - 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.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CIPA**

As empresas, em cumprimento a Norma Regulamentadora 05, da Portaria Ministerial 3214, de 1978, deverão atentar para as seguintes disposições a esse respeito.

- a) As empresas, com mais de 20 (vinte) empregados, por força do enquadramento no grau de risco 03 estabelecido pela Portaria n.º 01, de 12.05.95, da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho (DOU 25.05.95), deverão constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).
- b) A eleição será feita sem a constituição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única contendo os nomes de todos os candidatos.
- c) As empresas convocarão eleições para as CIPAS, com 30 (trinta) dias de antecedência da data de sua realização, dando publicidade ao ato e enviando, imediatamente, cópia à Entidade Sindical profissional.
- d) Todo o processo eleitoral e respectiva apuração serão fiscalizados pela CIPA em exercício, excetuados os empregados que se candidatarem à reeleição. No caso de não existir CIPA a fiscalização do processo eleitoral incumbirá aos próprios candidatos.
- e) Após a realização das eleições, a Entidade Sindical profissional será comunicada do resultado, com indicação dos empregados eleitos e os respectivos suplentes.
- f) As empresas com menos de 20 (vinte) empregados deverão ter responsável designado que terá treinamento anual para dar cumprimento aos objetivos constantes do item 5.32.2 da NR 05, da Portaria 3214.
- g) As empresas deverão atentar para as demais disposições constantes da NR. 05, da Portaria 3214.

## **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

- a) Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com equipamentos de proteção individual (EPI) e reconhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa, em conjunto com um elemento da CIPA, pelo menos, se houver.
- b) As empresas se obrigam a aperfeiçoar as condições de trabalho existentes, obedecendo as Normas Regulamentadoras - NR's em vigor, com especial atenção para a proteção de partes móveis das máquinas.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR**

O trabalhador terá direito a 06 (seis) dias a cada período de 06 (seis) meses no caso de necessidade de consulta médica ao filho de até 16 (dezesseis) anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica.

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

Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do Sindicato de Trabalhadores e SUS para o fim de abono de faltas ao serviço.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AVISOS E COMUNICAÇÕES**

As empresas com mais de 10 (dez) empregados destinarão local apropriado para a colocação de quadro de avisos e comunicações de interesse geral da categoria, vedada qualquer publicação suscetível de prejudicar a normalidade das relações entre a empresa e seus empregados.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas após prévia autorização das mesmas, nos intervalos destinados à alimentação e descanso para o desempenho de suas funções, vedado a divulgação de matéria político-partidária.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão dirigentes sindicais efetivos e suplentes da FETRATUH-SC, 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 SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO – SINDICATO PROFISSIONAL**

Serão efetuados todos os descontos autorizados diretamente pelo empregado ou pela FETRATUH-SC com poderes deferidos em Assembleia Geral.

§ Único: Todos os descontos efetuados em folha de pagamento, em favor da FETRATUH-SC, deverão ser recolhidos até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, e recolhido na Caixa Econômica Federal, ou em outro estabelecimento bancário, devidamente autorizado pela Assembleia sob pena de multa de 10% (dez por cento), corrigidos pela UFIR ou sucedâneo, acrescido de juros legais de 12% (doze por cento) ao ano. No caso de mensalidades sociais, deverá ser fornecida a lista nominal dos associados.

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

A Federação dos Trabalhadores em Turismo Hospitalidade e de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares no Estado de Santa Catarina - FETRATUH-SC fornecerá para as empresas, guias ou boletos para recolhimento das importâncias devidas.

Parágrafo único: As empresas, conforme § 2º do artigo 583 da CLT, remeterão a FETRATUH-SC 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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MICRO-EMPRESA E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE - SIMPLES**

Os termos da presente Convenção Coletiva abrangem integralmente também os trabalhadores de Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – SIMPLES.

#### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MULTA – OBRIGAÇÃO DE FAZER**

As empresas que descumprirem as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho estarão sujeitas a multa equivalente a 10% (dez por cento), acrescidos de correção monetária, a incidir sobre a remuneração dos empregados prejudicados, das custas processuais e honorários advocatícios. Os valores das penalidades aplicadas reverterão em favor da FETRATUH-SC, na renúncia pelos empregados.

Florianópolis, 03 de setembro de 2013

**HENRIQUE BUBLITZ**

**PRESIDENTE**

**FEDERACAO DOS TRAB. EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTEIS, REST., BARES E SIMIL. NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

**BRUNO BREITHAUPT**

**MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA**

**FEDERACAO DO COMERCIO DO ESTADO DE SANTA CATARINA**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL**

#### **ANEXO À CCT 2013/2014**

##### **01 – Contribuição Negocial Profissional**

Em cumprimento ao deliberado pelo Conselho de Representantes da FETRATUH/SC na Assembléia Geral extraordinária, realizada no dia 19.02.2013, as empresas descontarão de todos os seus empregados, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a importância equivalente a 3% (três por cento), nos meses de maio e agosto de 2013, e de 4% (quatro por cento) no mês de novembro/2013, a incidir sobre o salário base percebido pelo empregado nos respectivos meses, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL, recolhendo as respectivas importâncias em favor da FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES NO ESTADO DE SANTA CATARINA-FETRATUH-SC, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, em boleto bancário pré-preenchido, fornecido pelo mesmo.

§ 1º - A empresa que não receber o boleto até o último dia de maio, agosto e novembro deverá retratar na sede da FETRATUH-SC ou solicitá-la através do telefone (048) 3224-2058, e-mail fetratuh@fetratuh.com.br.

§ 2º - O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL efetuado fora do prazo mencionado no caput acima, será acrescido da multa de 0,3333% ao dia, limitado a 20% (vinte por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

## **02 Direito de Oposição**

O empregado poderá opor-se ao desconto da contribuição negocial mediante manifestação, por escrito a entidade profissional, a qualquer tempo a partir da comunicação descrita no caput, até dez dias após a efetivação do referido desconto em seu salário.

§ 1º Após decorrido o prazo para o exercício do direito de oposição, o empregado terá o prazo de quinze dias para ressarcimento do valor descontado. Expirado este prazo, considerar-se-á efetiva a anuência do empregado ao desconto.

§ 2º Para a efetivação do ressarcimento, o empregado deverá apresentar na entidade sindical, cópia da carta de oposição apresentada no prazo previsto no caput da cláusula 02, holerite (contracheque ou recibo de pagamento de salário) referente ao mês do desconto e comprovação do pagamento da respectiva contribuição negocial à entidade sindical, mediante guia devidamente autenticada pela instituição bancaria, acompanhada da relação nominal dos contribuintes a ser fornecida pelo empregador.

**Parágrafo Único** - As empresas enviarão a Entidade Profissional, até o dia 30 do mês subsequente ao do desconto, a relação dos empregados contribuintes.

Florianópolis, 03 de setembro de 2013

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