

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2005/2006**

Pelo presente instrumento, de um lado o **SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BLUMENAU**, com sede a Rua XV de Novembro, 550 - 4º andar, sala 410, na cidade de Blumenau, estado de Santa Catarina, representado por seu Presidente, Sr. **Anselmo José de Souza** e de outro lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BLUMENAU**, com sede a Rua Júlio Rischter, 67, na cidade de Blumenau, estado de Santa Catarina, representado pelo seu Presidente, Sr. **Luiz Reichert**, devidamente autorizados pelas Assembléias Gerais Extraordinárias, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, para ter eficácia dentro da área territorial comum, com base nas cláusulas e condições seguintes:

### **CLÁUSULAS ECONÔMICAS**

#### **01. CORREÇÃO SALARIAL**

As empresas integrantes da categoria econômica reajustarão os salários de todos os empregados, mediante a aplicação do percentual de 6,00% (seis por cento), a partir de 01 de junho de 2005, calculado sobre os salários de 01 de junho de 2.004.

**Parágrafo Primeiro:** Fica convencionado que, na hipótese do índice constante do *caput* desta cláusula (6%), vier a ser inferior ao INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor acumulado, atinente ao período de 01.06.04 à 31.05.05, o saldo remanescente deverá ser aplicado aos salários em geral, no mês de julho de 2.005.

**Parágrafo Segundo:** Para os admitidos a partir de 01 de junho de 2.004, o percentual constante do *caput* desta cláusula, será aplicado proporcionalmente ao tempo de contratação.

**Parágrafo Terceiro:** Ficam autorizadas as compensações de todas as antecipações salariais concedidas no período compreendido entre 01 de junho de 2.004 a 31 de maio de 2.005, com exceção da correção salarial aplicada por conta da CCT 2004/2005.

**Parágrafo Quarto:** Os empregados que perceberem salário misto, composto por parte fixa e variável, farão jus ao reajuste previsto nesta convenção, somente sobre a parte fixa.

**Parágrafo Quinto:** O pagamento do percentual de reajuste salarial estabelecido através desta cláusula a título de correção salarial, é resultado da livre negociação entre as partes, dando o Sindicato Profissional, ampla, geral e irrevogável quitação do período revisto, compreendi-do entre 01 de junho de 2.004 a 31 de maio de 2.005.

## **02. REMUNERAÇÃO MÍNIMA**

Ficam estabelecidos a partir de 01 de junho de 2.005, para uma carga horária de trabalho mensal de 220 horas, após o período experimental máximo de 90 (noventa) dias, os seguintes pisos salariais:

a) Estabelecimento de Hospedagem: R\$ 402,00 – sem taxa de serviço

R\$ 355,00 – com taxa de

serviço

b) Restaurantes e Churrascarias sediadas nos municípios de:

### **Blumenau**

R\$ 402,00 – sem taxa de

serviço

R\$ 355,00 – com taxa de

serviço

### **Rio do Sul**

R\$ 365,00 – sem taxa de serviço

R\$ 355,00 – com taxa de

serviço

c) Pizzarias, Fast-Food, Lanchonetes, Bares, Cafés, Wiskerias e demais estabelecimentos da categoria (inclusive, restaurantes e churrascarias fora do município de Blumenau e Rio do Sul):

R\$ 338,00 – sem taxa de

serviço

R\$ 311,00 – com taxa de

serviço

**Parágrafo Primeiro:** Entende-se por estabelecimentos de hospedagem os que seguem: Hotéis, Motéis, Pensões, Apart-Hotéis, Pousadas, Resort's e Hotéis Fazenda.

**Parágrafo Segundo:** Não se aplicam os pisos estabelecidos na alínea "c", aos empregados que laborem em restaurantes, bares e lanchonetes existentes nos estabelecimentos de hospedagem.

### **03. RENEGOCIAÇÃO**

Sempre que ocorrerem sensíveis mudanças na política salarial, econômica e social Governamental Federal ou Estadual, ou por iniciativa de uma das partes, as entidades comunitárias, reunir-se-ão para estudar reflexos desta mudança.

## **CLÁUSULAS SOCIAIS**

### **04. TAXA DE SERVIÇO**

Só poderão cobrar taxa de serviço, as empresas que mantiverem acordo coletivo com seus empregados, devidamente homologado pela categoria profissional.

**Parágrafo Primeiro:** A taxa de serviço, quando regularmente cobrada, deverá ser distribuída a todos os empregados da empresa, mediante o sistema de "ponto" ou outra modalidade.

**Parágrafo Segundo:** Fica ressalvado que o salário contratual não poderá ser complementado ou integrado pela taxa de serviço.

### **05. CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência dos valores em caixa será realizada na presença do operador responsável, ou de seu substituto, ou ainda do gerente, dentro do turno de trabalho. Se houver impedimento da conferência, ficará o empregado isento de responsabilidades por eventuais erros existentes.

**Parágrafo Primeiro:** Cumpridas as normas estabelecidas, previamente e por escrito pela empresa, de pleno conhecimento do empregado, serão vedados descontos na remuneração decorrentes de cheques, cartões de créditos ou assemelhados, recebidos no exercício das funções de caixa, cobrador, recepcionista ou por quem exerça função em que seja responsável pelo recebimento de valores.

**Parágrafo Segundo:** Aos empregados que exerçam as funções especificadas no parágrafo anterior, desde que responsabilizados por

eventuais erros ou diferenças, terão assegurado um prêmio extra mensal de 20% (vinte por cento) sobre o piso da categoria.

## **06. QUINQUÊNIO**

As empresas em cujo estabelecimento inexistir quadro de pessoal organizado em carreira homologado, concederão aos empregados que contem 05 (cinco) anos completos, ou mais, de serviço na mesma firma, um prêmio de 5% (cinco por cento), que deverá incidir sobre o salário base, reaplicáveis a cada 5 (cinco) anos de atividade, com novos 5% (cinco por cento) por quinquênio. Ressalva-se as empresas que já pagam o benefício.

**Parágrafo Único:** Não farão jus a este benefício, os empregados admitidos a partir de 01 de junho de 2.004.

## **07. CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Será obrigatória a utilização de cartão ponto mecanizado ou eletrônico, para empresas com mais de 30 (trinta) empregados, e de livro ponto, para as empresas com menos de 30 (trinta) empregados, para o efetivo controle de horário de trabalho.

## **08. INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Os intervalos para repouso e alimentação a serem seguidos, são os estabelecidos no artigo 71 da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese de prorrogação de intervalo de duas para quatro horas, deverá ser feito acordo por escrito, individualmente com cada empregado, encaminhando-o para o Sindicato Profissional.

**Parágrafo Segundo:** Ficam as empresas autorizadas em conceder diariamente intervalo 15 (quinze) minutos para descanso e alimentação, nos períodos matutino, vespertino e noturno, sendo que esse tempo poderá ser acrescido ao final da jornada diária sem que o período correspondente seja considerado hora extraordinária.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas que não possuem refeitório ou cantina, deverão destinar local apropriado para que seus empregados possam fazer as refeições em condições higiênicas satisfatórias.

**Parágrafo Quarto:** O eventual fornecimento gratuito, parcial ou total de alimentação, não será considerado como salário "*in natura*"

ou indireto para todos os efeitos, não gerando quaisquer direitos a reflexos.

### **09. GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO**

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no fim da jornada de trabalho ou da semana.

### **10. FALTAS JUSTIFICADAS**

Serão consideradas faltas justificadas e não poderão ocasionar qualquer prejuízo remuneratório, as ausências do empregado em decorrência de:

- a) Falecimento do cônjuge, pai, mãe, irmão, irmã, sogro, sogra, filho ou dependente, até 3 (três) dias consecutivos;
- b) Matrimônio do empregado, até 03 (três) dias consecutivos, desde que pré avisado o empregador com 30 (trinta) dias de antecedência.
- c) Necessidade da mãe trabalhadora em acompanhar em consultas médicas, filho de até 12 (doze) anos de idade, ou inválido, mediante a comprovação por declaração médica.
- d) Exames regulares ou vestibulares, nos horários coincidentes com o de trabalho, desde que realizados em estabelecimentos de ensino oficial ou autorizado legalmente, pré-avisado o empregador, com mínimo de 48 (quarenta e oito) horas.

### **11. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados fornecidos por médicos e dentistas da previdência social, centros de saúde estaduais e municipais e Sindicato da Categoria Profissional ou conveniados, serão normal-mente aceitos pela empresa.

**Parágrafo Único:** A partir do segundo atestado apresentado no mês, este e os demais deverão constar a classificação internacional de doenças – CID, sem prejuízo ao empregado.

### **12. ESCALAS DE TRABALHO**

As empresas ficam obrigadas a elaborar e fixar em locais visíveis, com 06 (seis) dias de antecedência, no mínimo, as escalas de trabalho nas quais constarão o horário de trabalho e os dias de folga de seus empregados.

**Parágrafo Único:** No caso de cancelamento da folga, deverá ser obtida a aquiescência do empregado por escrito.

### **13. UNIFORMES E CALÇADOS**

Serão fornecidos uniformes e calçados aos trabalhadores, gratuitamente, quando a empresa exigir o seu uso.

### **14. ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno não será inferior a 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração, para o horário compreendido entre as 22:00 (vinte e duas) horas e às 5:00 (cinco) horas do dia seguinte.

### **15. COMPENSAÇÃO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO**

Será permitida a compensação de horas excedentes, nas empresas, desde que haja acordo coletivo, previamente homologado pelo Sindicato da Categoria Profissional, bem como a formalização de acordos individuais, entre as partes.

### **16. HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

Serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), as horas extraordinárias laboradas em dias normais de trabalho e de 100% (cem por cento), as horas realizadas em domingos e feriados, inclusive nos dias em que não havendo compensação, o empregado, por força de convocação, tiver que trabalhar em dia de folga.

**Parágrafo Primeiro:** A jornada normal de trabalho será de 08 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, não sendo consideradas como extras, os 15 (quinze) minutos que antecedem e sucedem à jornada normal de trabalho.

**Parágrafo Segundo:** As horas trabalhadas aos domingos e feriados, dentro da escala normal de trabalho, não serão consideradas horas extras.

**Parágrafo Terceiro:** Excetua-se da previsão contida nesta cláusula, o labor realizado nos termos da cláusula denominada banco de horas.

**Parágrafo Quarto:** As horas extras serão calculadas sobre o salário base do empregado, sem a incidência da taxa de serviço.

## **17. JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO DE FERIADOS**

As empresas que compensarem o trabalho aos sábados, parcial ou integralmente, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias, não considerarão como horas extraordinárias tal prorrogação, se algum feriado recair no sábado, assim como, não exigirão que seja reposta as horas que seriam prorrogadas, quando ocorrer feriados de segunda a sexta - feira.

## **18. BANCO DE HORAS**

As empresas poderão adotar o sistema, aqui denominado "Banco de Horas", sempre com a concordância do empregado por escrito, consistente na compensação de hora trabalhada por hora de descanso, dividida em períodos, observados os seguintes itens:

- a) prazo de cada período nunca será superior a 06 (seis) meses, tendo como datas pré-fixadas, as compreendidas entre: 1º de dezembro a 31 de maio e 1º de junho a 30 de novembro;
- b) número de horas positivas ou negativas de cada empregado, será confrontado e ajustado, dentro do prazo estabelecido no item "a", mediante comprovante de quitação de horas, recíproco, assinado pelas partes;
- c) Para este sistema, fica limitado o número de horas trabalhadas, além da jornada normal, ao máximo de 2 (duas) horas diárias;
- d) A compensação das horas trabalhadas, além da jornada normal, ficará a critério da empresa;
- e) Fica estabelecido que o labor realizado em domingos, de conformidade com escala pré-estabelecida, será considerado dia normal de trabalho;
- f) As empresas que adotarem este sistema, ficam obrigadas a terem registro de ponto (livro, cartão e/ou ponto eletrônico);
- g) Na ocorrência da rescisão contratual durante os períodos estabelecidos na alínea "a" , o saldo das horas em favor do empregado, será pago com acréscimo de 60% (sessenta por cento), e na hipótese deste saldo ser em favor da empresa, será descontado de forma simples, ou seja, o valor da hora normal.

## **19. FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS**

As férias obedecerão aos seguintes critérios e procedimentos:

- a) o início das férias, não poderá coincidir com dias de folga, domingos, feriados ou dias já compensados e deverá ser notificado por escrito, ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias;
- b) é facultado ao empregado manifestar-se em relação a sua opção pela conversão de 1/3 (um terço) das férias, em abono pecuniário, até o 15º (décimo quinto) dia após o término do período aquisitivo.

## **20. CURSOS**

A participação em cursos e reuniões promovidos ou patrocinados pela empresa ou pelas entidades classistas, fora do expediente normal de trabalho será facultativo, todavia, a participação do empregado não importará no cômputo e/ou pagamento de horas extraordinárias.

## **21. LOCAL PARA GUARDA DE ROUPAS E OBJETOS PESSOAIS**

As empresas manterão locais apropriados para uso dos empregados, destinados à troca e guarda de roupas e objetos pessoais.

## **22. DESCONTOS**

As empresas poderão efetuar descontos na folha de pagamento e/ou no termo de rescisão do contrato de trabalho, com prévia autorização do empregado, exemplificadamente a título de:

- a) Convênios médicos e odontológicos;
- b) Convênios com farmácias;
- c) Seguro de vida em grupo;
- d) Seguro Saúde;
- e) Seguro de acidentes pessoais;
- f) Contribuições em prol de agremiações recreativas, culturais e esportivas;
- g) Auxílio educacional;
- h) Compras no comércio em geral.

**Parágrafo Primeiro:** É assegurado ao empregado o direito de oposição ao desconto, mediante prévia e escrita comunicação, devidamente comprovada.

**Parágrafo Segundo:** É vedado o desconto nos salários dos empregados, de importância destinada à cobertura pelos extravios, quebra de materiais ou objetos, salvo em caso de culpa ou dolo caracterizado.

### **23. MOTIVO DE RESCISÃO**

No caso de rescisão de contrato de trabalho por iniciativa da empresa, por justa causa, esta deverá comunicar ao empregado por escrito o respectivo motivo.

### **24. AVISO PRÉVIO**

Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio integral, dado pelo empregador, o empregado que obtiver novo emprego em outra empresa que integre a mesma categoria patronal, antes do respectivo término, mediante declaração do novo empregador, sendo-lhe devido, em tal caso, a remuneração proporcional aos dias efetivamente trabalhados. A dispensa do cumprimento integral do aviso prévio não antecipará a data da homologação e pagamento das verbas rescisórias.

### **25. HOMOLOGAÇÕES NAS RESCISÕES DE CONTRATO**

As homologações de contrato de trabalho dos empregados com mais de 06 (seis) meses na mesma empresa, deverão ser feitas perante entidade sindical dos empregados.

### **26. DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO**

Fica o Sindicato da Categoria Profissional, proibido de efetuar a homologação de rescisões de contratos de trabalho, sem que sejam apresentados pelo empregador os documentos relacionados abaixo:

- a)** Fotocópia das 06 (seis) últimas guias recolhidas (GR) FGTS;
- b)** Fotocópia das 06 (seis) últimas relações (RE) empregados FGTS;
- c)** Extrato atualizado do FGTS;
- d)** Comunicação dispensa CD Seguro Desemprego;
- e)** Termo de rescisão do contrato em 5 (cinco) vias;
- f)** Carteira de Trabalho (CTPS) atualizada;
- g)** Aviso Prévio (3) vias;
- h)** Livro ou ficha de registro de empregado;

- i) Apresentação das respectivas guias de quitação de débito sindical das entidades patronal e laboral do mês anterior ao da rescisão ou outros débitos pendentes;
- j) Exame demissional em 02 (duas) vias.
- l) Comprovante do depósito da multa do FGTS.

**Parágrafo Único:** Os documentos repetitivos relativos às empresas, serão apresentados somente uma vez por mês.

## **27. GARANTIAS ESPECIAIS**

- a) **Infertúnios do Trabalho:** Serão garantidos o emprego e/ou indenização correspondente ao empregado que retornar do auxílio-doença previdenciário, pelo prazo máximo de até 60 (sessenta) dias, exceto se estiver sob regime de contrato de experiência, ou dispensa por motivo disciplinar;
- b) **Pré-Aposentadoria:** Será garantido o emprego e/ou indenização correspondente ao empregado que contar com mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, se na data da dispensa, comprovadamente estiver a 15 (quinze) meses para completar o tempo da aposentadoria, quer especial, quer por tempo de serviço ou por idade, ressalvados os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão, acordo entre as partes, transferência da empresa para outro estado ou cidade ou encerramento de atividades, cessando a garantia supra ao completar o empregado o período aquisitivo em seus limites mínimos. Para fazer jus a garantia aqui instituída, o trabalhador deverá comprovar junto à empresa no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, após a comunicação de dispensa, que requereu perante o órgão previdenciário, a contagem do seu tempo de serviço, sob pena de decair do direito.
- c) **Serviço Militar:** Será garantido o emprego ou o salário ao empregado alistado para a prestação de serviço militar obrigatório, a partir do recebimento, pela empresa, da notificação pelo empregado de que será efetivamente incorporado, até 60 (sessenta) dias após a sua desincorporação, ressalvada a dispensa por justa causa.

## **CLAUSULAS SINDICAIS**

## **28. AVISOS E COMUNICAÇÕES**

As empresas colocarão à disposição do Sindicato Profissional, local apropriado para colocação de quadro de avisos e comunicações de interesse geral da categoria, vedada, porém, qual-quer publicação suscetível de prejudicar a normalidade das relações entre empresas e seus empregados.

### **29. FILIAÇÃO SINDICAL**

As empresas exibirão, no ato da admissão de seus empregados, juntamente com os demais documentos pertinentes a todos os candidatos ao emprego, proposta de filiação ao sindicato da categoria profissional, garantida, porém, a plena liberdade de sindicalização. Da mesma forma, agirá com referência aos empregados antigos, ainda não filiados ao sindicato da categoria profissional, devendo as respectivas propostas ser fornecidas pela entidade profissional.

### **30. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão dirigentes sindicais efetivos e suplentes do Sindicato Profissional, sem prejuízo do salário, até 15 (quinze) dias por ano, para representar a categoria em congressos, cursos, assembleias ou encontros dos trabalhadores, desde que previamente solicitado pelo Sindicato, por escrito pelo Presidente com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, exceto nos meses de janeiro e outubro, este último, durante a Oktoberfest.

### **31. DESCONTOS EM FOLHA – SINDICATO PROFISSIONAL**

Serão efetuados todos os descontos autorizados diretamente pelo empregado, ou pelo Sindicato Profissional com poderes deferidos na Assembléia Geral.

**Parágrafo Primeiro:** Todos os descontos efetuados em folha de pagamento, em favor do Sindicato Profissional, deverão ser recolhidos até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao vencido, e recolhido na Caixa Econômica Federal, ou a outro estabelecimento bancário, devidamente autorizado pelo referido Sindicato, sob pena e 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 dos associados.

### **32. GUIAS DE RECOLHIMENTO**

Serão fornecidos e entregues, em sua sede, pelo Sindicato Profissional, guias de recolhimento ou bloquetes, juntamente com uma cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

### **33. MICRO EMPRESAS**

Todas as cláusulas constantes desta convenção coletiva de trabalho, aplicar-se-ão também, em relação às micro-empresas e os empregados destas, em igualdade de condições e direitos como os demais, para todos os fins e efeitos legais.

### **34. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E/OU ASSISTENCIAL (EMPREGADOS)**

Em Assembléia Geral Extraordinária Específica realizada no dia 04/11/96 e ratificada em Assembléia Geral Extraordinária Específica em 05/11/97, conforme o art. 8º inciso IV da Constituição Federal, art. 513, letra "e" da CLT, a título de contribuição para fortalecimento da entidade sindical profissional, devida em razão da atuação do Sindicato nas negociações coletivas em prol da categoria e destinada à manutenção da entidade a ampliação da prestação assistencial dela aos seus associados e demais integrantes da categoria e manutenção do Sistema Confederativo, foi aprovado o seguinte:

**Contribuição Confederativa:** Deverá ser descontado de todos os empregados pertencentes a categoria profissional, associados nos meses de DEZEMBRO, JANEIRO E AGOSTO, a favor desta entidade Sindical o valor equivalente a 04% (quatro por cento) sobre o total da remuneração (salário fixo, quebra de caixa, quinquênios, adicional noturno e taxa de serviço) nesses referidos meses.

**Contribuição Assistencial:** Deverá ser descontado de todos os empregados pertencentes a categoria profissional, não associados nos meses de DEZEMBRO, JANEIRO E AGOSTO, a favor desta entidade Sindical o valor equivalente a 04% (quatro por cento) sobre o total da remuneração (salário fixo, quebra de caixa, quinquênios, adicional noturno e taxa de serviço) nesses referidos meses.

As empresas se obrigam a fornecer relação dos nomes dos empregados com o valor dos vencimentos e conseqüente valor da Contribuição Confederativa ou Assistencial descontada que deverá ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subseqüente ao vencido, e recolhido na Caixa Econômica Federal, ou a outro estabelecimento bancário, devidamente autorizado pelo referido Sindicato Profissional,

sob pena de multa de 10% (dez por cento), devidamente corrigidos pela UFIR ou sucedâneo, acrescido de juros legais de 12 % (doze por cento), ao ano.

OBS: Para recolhimento da Contribuição Assistencial poderá ser utilizada a mesma guia de Recolhimento da Contribuição Confederativa, a qual poderá ser retirada nesta entidade sindical.

**Parágrafo Único:** Esta cláusula é de exclusiva responsabilidade do Sindicato Profissional.

### **35. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL (EMPREGADOR)**

Em Assembléia Geral Extraordinária Específica, convocada para todos os integrantes da cate-goria, realizada no dia 20/05/04, com fundamento no art. 513, alínea "e" da CLT, combinado com o art. 8º, inciso IV da Constituição Federal, ficou estabelecido que deverão ser pagas pelas empresas associadas ou não, abrangidas pela presente convenção, conforme faixa de contribuição e enquadramento, o número de parcelas e valores, nos termos abaixo:

**I - Faixa de Contribuição e Enquadramento para 03 cotas anuais:**

Hotéis, Pensão	Motéis,	Restaurantes, Bares, Simi-lares e de Viagem	Agentes	Valor por parcela
..... ....		sem empregados		R\$ 25,00
00 a 05 UH		01 a 02 empregados		R\$ 35,00
06 a 10 UH		03 a 06 empregados		R\$ 70,00
11 a 15 UH		07 a 10 empregados		R\$ 105,00
16 a 20 UH		11 a 15 empregados		R\$ 140,00
21 a 30 UH		16 a 20 empregados		R\$ 210,00
31 a 40 UH		21 a 30 empregados		R\$ 280,00

41 a 60 UH	31 a 40 empregados	R\$ 400,00
61 a 90 UH	41 a 60 empregados	R\$ 500,00
91 a 135 UH	61 a 90 empregados	R\$ 750,00
Acima de 135 UH	Acima de 90 empregados	R\$ 1.000,00

**NOTA:** UH = Unidade Habitacional = quartos. (O critério de enquadramento por Unidade Habitacional é válido apenas para estabelecimentos de hospedagem).

**I - Vencimentos:** 15 de fevereiro, 15 de julho, 15 de outubro de cada ano, respectivamente para cada uma das cotas.

**III - Emissão de Títulos:** A diretoria do Sindicato Patronal fica autorizada a emitir os competentes títulos, notas promissórias, duplicatas, carnês e outros que permitam a cobrança da taxa instituída, sejam através de contador, do sistema bancário e ocorrendo inadimplemento, o protesto em cartório e a execução judicial.

**IV - Falta de Pagamento:** A falta de pagamento de qualquer das cotas quadrimestrais ensejará o vencimento o débito global. Vencido e não pago, o débito sofrerá o acréscimo de multa de 02% (dois por cento) ao mês, juros de 1% (um por cento) ao mês, mais correção monetária e honorários advocatícios, à base de 20% (vinte por cento). A cobrança será feita por todos os meios possíveis previstos em lei, conforme decisão da Assembléia Geral Extraordinária.

**V - Inadimplemento:** Além dos encargos previstos no item IV - Falta de Pagamento - os inadimplentes não poderão fazer uso dos serviços e da assistência que o Sindicato presta, até regularizarem sua situação perante a tesouraria do Sindicato. Equipara-se a inadimplente, o contribuinte que pagar valor menor que o devido, seja por erro no enquadramento, seja por falta de pagamento de multa, correção monetária e juros, nos casos em que houver atraso.

**VI** - Poderes da Diretoria: Fica a diretoria autorizada a rever os critérios de enquadramento de forma legal, ou caso a caso, bem como a conceder excepcionalmente, anistia a débitos existentes em nome de empresa que quitarem regularmente, a aludida contribuição.

**VII** - Benefícios: As empresas estabelecidas fora da sede do Sindicato Patronal, gozam de desconto especial de 20 % (vinte por cento), deduzido do valor a recolher.

**VIII** - Desconto: Os associados, ou os demais integrantes da categoria que vierem a se associar, e que efetuarem o pagamento da presente contribuição, rigorosamente, até os seus respectivos vencimentos, farão jus a um desconto, equivalente a 10% (dez por cento) sobre o valor a ser recolhido.

**Parágrafo Único:** Esta cláusula é de exclusiva responsabilidade do Sindicato Patronal.

### **36. CATEGORIA E ABRANGÊNCIA TERRITORIAL**

O Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Blumenau, representando as categorias profissionais de Empregados em: Hotéis, Motéis, Apart-Hotéis, Restaurantes, Bares, Churrascarias, Pizzarias, Bombonieres, Pensões, Campings, Lanchonetes, Hospedarias, e demais trabalhadores da categoria, que exerçam suas profissões em: Clubes, Boites, Casa de Diversão e outras empresas de Alimentação Industrial e Hospitalar, bem como os que trabalham em Lanchonetes de Supermercados, de Padarias e os que exerçam suas funções em Navios Hotéis e Plataformas, e ainda os que trabalham em firmas que de uma forma ou de outra, forneçam alimentação fracionada e ou bebidas fracionadas e sejam similares, com jurisdição exclusiva nos municípios de Blumenau, Agrolândia, Apiúna, Acurra, Atalanta, Aurora, Benedito Novo, Dona Emma, Dr. Pedrinho, Gaspar, Ibirama, Ilhota, Indaial, Imbuia, Ituporanga, Laurentino, Lontras, Luíz Alves, Massaranduba, Petrolândia, Pomerode, Pouso Redondo, Presidente Getúlio, Presidente Nereu, Rio do Campo, Rio do Oeste, Rio do Sul, Rio dos Cedros, Rodeio, Salete, Taió, Timbó, Trombudo Central e Witmarsun.

**Parágrafo Único:** Esta cláusula é de exclusiva responsabilidade do Sindicato Profissional.

### **37. PENALIDADES**

As empresas que não cumprirem as cláusulas desta Convenção, estarão sujeitas a uma multa de 2% (dois por cento) sobre a remuneração dos empregados prejudicados, além da correção monetária, das custas processuais e honorários advocatícios. Os valores das penalidades aplicadas, reverterão em favor do Sindicato dos Trabalhadores na renúncia pelos empregados. A presente multa não se aplica em relação às cláusulas que já trazem em seu próprio texto, a punição pecuniária, ou quando previstas em lei.

### **38. VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá as seguintes vigências:

- **Cláusulas Econômicas (de nºs 01 a 03):** 01 (um) ano, com início em 01 de junho de 2.005 e término em 31 de maio de 2.006.
- **Cláusulas Sociais e Sindicais (de 04 a 37):** 02 (dois) anos, com início em 01 de junho de 2.005 e término em 31 de maio de 2.007.

E por estarem assim justos e convencionados, firmam os representantes legais das entidades convenientes o presente instrumento, em 04 (quatro) vias de igual forma e teor, diante de suas testemunhas, devendo uma via ser depositada na DRT/SC para registro.

Blumenau-SC., 31 de maio de 2.005.

**SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E  
SIMILARES DE BLUMENAU**

---

**Anselmo José de Souza - Presidente**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E  
SIMILARES DE BLUMENAU**

---

**Luiz Reichert - Presidente**

**Testemunhas:**

---

---

## **ÍNDICE**

### **CLÁUSULAS ECONÔMICAS**

- 01. CORREÇÃO SALARIAL**
- 02. REMUNERAÇÃO MÍNIMA**
- 03. RENEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA SOCIAIS**

- 04. TAXA DE SERVIÇO**
- 05. CONFERÊNCIA DE CAIXA**
- 06. QUINQUÊNIO**
- 07. CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO**
- 08. INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**
- 09. GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO**
- 10. FALTAS JUSTIFICADAS**
- 11. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**
- 12. ESCALAS DE TRABALHO**
- 13. UNIFORMES E CALÇADOS**
- 14. ADICIONAL NOTURNO**
- 15. COMPENSAÇÃO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO**
- 16. HORAS EXTRAORDINÁRIAS**
- 17. JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO DE FERIADOS**
- 18. BANCO DE HORAS**
- 19. FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS**
- 20. CURSOS**

- 21. LOCAL PARA GUARDA DE ROUPAS E OBJETOS PESSOAIS
- 22. DESCONTOS
- 23. MOTIVO DE RESCISÃO
- 24. AVISO PRÉVIO
- 25. HOMOLOGAÇÕES NAS RESCISÕES DE CONTRATO
- 26. DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO
- 27. GARANTIAS ESPECIAIS

**CLÁUSULAS SINDICAIS**

- 28. AVISOS E COMUNICAÇÕES
- 29. FILIAÇÃO SINDICAL
- 30. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS
- 31. DESCONTOS EM FOLHA – SINDICATO PROFISSIONAL
- 32. GUIAS DE RECOLHIMENTO
- 33. MICRO EMPRESAS
- 34. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA (EMPREGADOS)
- 35. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL (EMPREGADOR)
- 36. CATEGORIA E ABRANGÊNCIA TERRITORIAL
- 37. PENALIDADES
- 38. VIGÊNCIA