

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC001089/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/05/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR022087/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.201754/2025-12
DATA DO PROTOCOLO: 27/05/2025

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

SID DOS HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMIL CHAPECO, CNPJ n. 80.635.493/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ENIO PAULO FREDDO;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CHAPECO E REGIAO, CNPJ n. 78.480.969/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEVI PEREIRA SANTOS;

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 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS EMPREGADOS DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES**, com abrangência territorial em **Águas de Chapecó/SC, Anchieta/SC, Caxambu do Sul/SC, Chapecó/SC, Coronel Freitas/SC, Descanso/SC, Dionísio Cerqueira/SC, Guaraciaba/SC, Guarujá do Sul/SC, Iporã do Oeste/SC, Iraceminha/SC, Itapiranga/SC, Maravilha/SC, Marema/SC, Modelo/SC, Mondaí/SC, Nova Erechim/SC, Palma Sola/SC, Palmitos/SC, Pinhalzinho/SC, Romelândia/SC, São Carlos/SC, São José do Cedro/SC, São Miguel do Oeste/SC, Saudades/SC, Serra Alta/SC, Tunápolis/SC e União do Oeste/SC.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01.04.2025, o salário normativo da categoria profissional, abrangida por esta convenção, será de R\$1.850,00 (mil e oitocentos e cinquenta reais), para todos os municípios abrangidos por esta convenção.

§ Único Até 90 (noventa) dias da contratação o valor do salário normativo poderá ser de R\$1.740,00 (mil e setecentos e quarenta reais).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Todos os salários fixos dos empregados, abrangidos por esta convenção, serão reajustados a partir de 01/04/2025 mediante a aplicação do percentual de 6,2% (seis vírgula dois por cento), calculado sobre os salários vigentes em 01 de abril de 2024, corrigidos integralmente nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 1º Serão compensados todos os reajustes, antecipações e adiantamentos espontâneos no período.

§ 2º Os empregados admitidos após a data base de maio de 2024 terão a correção salarial mediante a aplicação do índice previsto na clausula anterior, proporcional ao número de meses trabalhados.

§ 3º Para a aplicação da proporcionalidade estabelecida nesta cláusula, será considerado como mês completo, para efeito da admissão, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

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

CLÁUSULA QUINTA - DISCRIMINAÇÃO DA REMUNERAÇÃO

As empresas fornecerão ou disponibilizarão por meio eletrônico aos seus empregados cópia do recibo mensal ou documento equivalente com discriminação dos valores pagos ou descontados.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SEXTA - GORJETAS

Os critérios de rateio das gorjetas entregues espontaneamente pelos clientes e também o valor cobrado pela empresa a serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado a distribuição aos empregados serão definidos em regimento interno pelos empregadores, inclusive no que tange ao percentual de retenção.

§ 1º As gorjetas não incorporam ao salário, mesmo que cessada a cobrança e independentemente do tempo, além de terem natureza indenizatória, não havendo qualquer incidência.

§ 2º As empresas que cobrarem a gorjeta quando inscritas em regime de tributação federal diferenciado, deverão lançá-las na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até vinte por cento da arrecadação correspondente, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador.

§ 3º As empresas que cobrarem a gorjeta quando não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, deverão lançá-las na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até trinta e três por cento da arrecadação correspondente, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente será revertido integralmente em favor do trabalhador.

§ 4º Aplicam-se os mesmos percentuais de retenção descritos nos Parágrafos Primeiro e Segundo desta cláusula, quanto a gorjeta for entregue pelo consumidor diretamente ao empregado.

§ 5º As empresas ficam dispensadas de instituir comissão de empregados para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, independentemente do número de funcionários.

§ 6º Essa condição deverá ser formalizada por meio de acordo individual entre empresa e o empregado, com a homologação do Sindicato laboral.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA SÉTIMA - ABONO POR TEMPO DE SERVIÇO

Para cada 5 (cinco) anos trabalhados na mesma empresa, sem interrupção, terá o empregado direito a um abono por tempo de serviço equivalente a 5% (cinco por cento) do salário normativo da categoria.

§ 1º. O acúmulo dos abonos por tempo de serviço fica limitado em 10% (dez por cento).

§ 2º. O prêmio previsto no caput não é contraprestação pelo trabalho, não tem natureza salarial, não se incorpora ao contrato de trabalho e não é base para apuração de qualquer parcela, verba ou encargo trabalhista ou previdenciário, na forma do artigo 457, §2º, da CLT, integrando exclusivamente a base de cálculo do 13º salário e das férias.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA OITAVA - INSALUBRIDADE

Fica convencionado que os empregados que exercem as funções de Camareira e Serviços Gerais, não fazem jus ao adicional de insalubridade quando fornecidos os Equipamentos de Proteção Individual ou Coletivo previstos nos programas ocupacionais da empresa.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA NONA - VALE TRANSPORTE

Fica estabelecido o fornecimento de vale-transporte nos termos da Lei 7.619 de 30/09/87.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

As empresas fornecerão cópia do Contrato de Trabalho aos empregados, quando admitidos em caráter de experiência ou outra condição especial.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho por justa causa, deverá a empresa comunicar ao empregado, por escrito, a falta cometida pelo mesmo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESCISAO DO CONTRATO DE TRABALHO

Todas as rescisões de contrato dos empregados ligados a área de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares da base territorial de Chapecó, após um ano de contrato de trabalho, seja por pedido de dispensa, por dispensa sem justa causa, ou rescisão por justa causa, deverá ser homologada no Sindicato Laboral de Chapecó, sob pena de ser considerada sem efeito. Aos funcionários que forem associados com suas mensalidades em dia, bem como para funcionários das empresas associadas em dia com suas obrigações junto ao sindicato patronal (SIHRBASC), não haverá custo, sendo que aos demais funcionários e empregadores não associados, o custo será de 10% do salário normativo.

§ Único – Aos Empregados dos demias municípios da base territorial serão realizadas as rescisões via online, sendo que para os empregados do município de Chapecó poderá ser realizada online ou presencialmente, com agendamento previo.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Ao empregado que pedir demissão, caso comprove novo emprego, fica facultado a empresa a redução do aviso prévio para 15 (quinze) dias, sendo que os dias restantes não serão descontados pela empresa, sendo que o mesmo ocorre nos casos de dispensa sem justa causa que o empregado comprovar novo emprego durante o cumprimento do aviso prévio.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRABALHO INTERMITENTE

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 1º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

§ 2º Considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços.

§ 3º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado.

§ 4º Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADESÃO A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes estabelecem a Comissão de Conciliação Prévia de Chapecó - CONCILIA, situada na Av. Getúlio Vargas, 1748-N, sede do Centro Executivo Sistema Empresarial de Chapecó-SC, como instância de mediação e conciliação pré-processual das relações jurídicas entre o empregador e os empregados abrangidos por este instrumento coletivo, como opção antes de ser proposta ação judicial de reclamatória trabalhista por funcionários ou exfuncionários.

§ 1º O procedimento visa privilegiar a conciliação e a mediação, como instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios, reduzindo a judicialização dos conflitos da categoria.

§ 2º Nos termos do art. 625-E, parágrafo único, da CLT e sua interpretação normativa deste instrumento coletivo, o termo de conciliação homologado pela CONCILIA é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, na mais rasa, irrestrita e abrangente quitação do contrato de trabalho objeto da lide apresentada perante a comissão, não se limitando às parcelas expressamente mencionadas no termo.

§ 3º Na hipótese de o termo de conciliação não objetivar a quitação ampla, na forma referida no parágrafo anterior, as partes deverão ressaltar expressamente as parcelas que não se encontram quitadas e que poderão ainda ser objeto de futuro litígio.

§ 4º Os procedimentos conciliatórios serão realizados na forma da legislação vigente e do Regimento Interno da Concilia.

§ 5º As custas serão suportadas conforme normas da CONCILIA.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REGULAMENTOS

Obrigam-se os empregados a cumprir os regulamentos internos das empresas, em todos os termos, desde que sejam os mesmos conhecidos e cientificados por escrito.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CURSOS, TREINAMENTOS E REUNIÕES

As reuniões e cursos, quando de comparecimento obrigatório ou não pelos empregados, poderão ser realizadas durante a jornada de trabalho ou se fora do horário normal, sem remuneração pelas horas despendidas no curso.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA JORNADA DE TRABALHO – 12 X 36

Fica estabelecido que a empresa, havendo necessidade, poderá optar pela jornada de trabalho em regime de revezamento de 12 (doze) horas seguidas de trabalho com 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, ficando a critério da mesma a observância ou indenização dos intervalos para repouso e alimentação.

§ Único. Essa condição deverá ser formalizada por meio de acordo individual entre empresa e o empregado com a homologação do Sindicato laboral.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA

Em razão das peculiaridades da categoria, excepcionalmente, as empresas ficam autorizadas a prorrogar a jornada diária do empregado até o limite de 4 (quatro) horas extraordinárias, observada a jornada de 44 horas semanais, remunerando-as ou compensando-as, na forma legal.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DO HORARIO DE TRABALHO

Durante a vigência do presente instrumento normativo, as empresas poderão, respeitando a carga horária semanal de trabalho dos empregados, estabelecerem jornada diária inferior ou superior a normal até o limite máximo permitido legalmente e por este instrumento coletivo, visando a compensação das horas laboradas ou não, no período máximo de 6 (seis) meses, sem que o acréscimo seja considerado como horas extras, dispensado a formalização de acordo escrito, desde que o horário de trabalho seja registrado regularmente, quando exigido nos termos do art. 74 e seus parágrafos da CLT.

§ Único. Para a compensação de horas disposta no caput é necessária a homologação do acordo firmado entre empresa e empregado pelo Sindicato laboral.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA

O intervalo de serviço entre um turno e outro será de no mínimo de 30 (trinta) minutos e no máximo de 05 (cinco) horas.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO DAS MULHERES AOS DOMINGOS

A periodicidade do trabalho das mulheres aos domingos, relativa ao previsto no artigo 386 da CLT, poderá ser negociada mediante acordo escrito entre empregado e empregador, com a anuência, também escrita, do Sindicato Patronal (SIRBASC) e dos Trabalhadores (SINTRATUH), devendo o DSR coincidir, pelo menos uma vez no mês, com o domingo.

§ 1º - Para as Empresas sediadas em Chapecó, a empresa deverá solicitar o termo ao SINTRATUH e SIRBASC, que remeterão o acordo para ser preenchido com dados da empresa e assinatura das trabalhadoras, devolvendo posteriormente aos Sindicatos para assinaturas.

§ 2º - Os municípios fora da sede dos Sindicatos remeterão os acordos assinados pela empresa e

pelas trabalhadoras envolvidas, para os e-mails secretaria@sintrartuhchapeco.org.br e sihrbasc@sindihrbs.com.br, para assinatura e devolução para a empresa.

3º - Com o fim de arcar com os custos do procedimento previsto nesta cláusula, a empresa arcará com o pagamento do valor de R\$ 100,00 (cem reais) por acordo firmado, aos sindicatos convenientes, sendo que cada Sindicato remeterá boleto a ser recolhido.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS

Será considerada justificada a falta da empregada mãe no caso de necessidade de acompanhamento na consulta médica e internamento de filhos de até 12 (doze) de idade ou inválidos, mediante comprovação por declaração médica.

Igualmente, serão justificadas as faltas dos estudantes nos horários de exames regulares ou vestibulares, coincidentes com os dias de trabalho, desde que avisado o empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, mediante comprovação.

§ Único. Os dias de faltas justificadas mencionadas no caput da presente cláusula não serão remunerados, entretanto não haverá prejuízo no repouso semanal remunerado e na concessão de férias dos empregados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESCALA DE FOLGAS

A empresa que funcionar aos domingos e feriados deverá apresentar aos empregados a escala prévia de folgas, com antecedência mínima de 2 (dois) dias do início da mesma.

§ Único. A concessão do dia de descanso remunerado obrigatório não levará em conta a semana de sete dias, mas sim, a necessidade da empresa, aliado ao interesse do empregado, que deverá ser manifestado expressamente.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS

As empresas poderão conceder as férias individuais ou coletivas com início em qualquer dia da semana, independente de preceder a feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO DE FÉRIAS

A concessão de férias integral ou parcial ao empregado será comunicada por escrito, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, cabendo a este assinar a respectiva comunicação.

FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS COLETIVAS

As férias coletivas poderão ser gozadas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DILATAÇÃO DO PRAZO DO EXAME DEMISSIONAL

Nos termos da portaria número 24 e 29 de dezembro de 1994 com alterações introduzidas pela portaria número 08 de 08 de maio de 1996, todas da Secretária de Segurança e Saúde no Trabalho, item 7.4.3.5 e subitem 7.4.3.5.1 e 7.4.3.5.2, no exame médico demissional, será obrigatoriamente realizado até a data da homologação, desde que o último médico ocupacional tenha realizado a mais de 270 (duzentos e setenta) dias para as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o quadro 1 da NR-4 E 180 (cento e oitenta) dias para as empresas de grau de risco 3 e 4, segundo quadro 1 da NR-4.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LOCAL DE LANCHES E REFEIÇÕES

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, nos horários previstos legalmente ou permitidos pela empresa.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS

Os exames médicos e laboratoriais exigidos pelas empresas e efetuados nos locais por elas determinados, serão pagos pelas mesmas.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INDICAÇÃO DE MÉDICOS COORDENADOR – PCMSO

Nos termos da portaria número 24 de 29 de dezembro de 1994, com alteração introduzidas pela portaria número 08 de maio de 1996, todos da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho. Item 7.3.1.1, e subitem 7.3.1.1.1 e 7.3.1.1.2. ficam desobrigadas de indicar médico coordenador as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo quadro 01 da NR-4 com até 50 (cinquenta) empregados e aqueles de grau 3 e 4, segundo quadro 1 da NR-4 com até 20 empregados.

RELAÇÕES SINDICAIS

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Por solicitação prévia e escrita do presidente da entidade, com 10 (dez) dias de antecedência, as empresas liberarão um membro da diretoria do sindicato profissional, por empresa, sem prejuízo de salário, até 10 (dez) dias por ano, sendo no máximo 3 (três) dias por mês, para participar de cursos, reuniões, assembléias ou encontros de trabalhadores, específicas do ramo de atividade deste instrumento coletivo.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas por esta convenção, conforme preceito legal e autorização da Assembleia Geral recolherão, nos meses de Junho/2025 e dezembro/2025, em favor do SINDICATO HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CHAPECÓ – SC, entidade Patronal com representatividade em todo o Oeste de Santa Catarina, fundada em 29/10/91, em virtude da renovação desta Convenção

Coletiva de Trabalho, a título de TAXA ASSISTENCIAL, o valor de R\$150,00 (cento e cinquenta reais).

I. O recolhimento da referida TAXA ASSISTENCIAL deverá ocorrer até o dia 10/06/2025 e 10/12/2025, respectivamente, nos valores estabelecidos em cada parcela, sendo que o recolhimento efetuado após as datas estabelecidas será atualizado monetariamente pela UFIR ou outro índice que venha a substituí-la, acrescido de multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, calculados sobre o valor atualizado e, sujeitos a cobrança administrativa e/ou judicial.

II. Os recolhimentos deverão ser procedidos através de guias fornecidas pela entidade patronal, devidamente preenchida, a crédito nas contas correntes da entidade nas instituições bancária autorizadas ou mediante o pagamento diretamente na secretaria da entidade.

§ 1º É facultado às empresas associadas ao sindicato, com pagamento regular e em dia com as mensalidades, o não recolhimento da referida Taxa Assistencial.

§ 2º A empresa que não receber o boleto até o último dia do mês do desconto deverá solicitá-la através do E-mail: sihrbasccchapeco@gmail.com.

§ 3º ESTA CLÁUSULA É DE TOTAL RESPONSABILIDADE DO SINDICATO DOS HOTEIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE CHAPECÓ, CABENDO A ELE, DIRETAMENTE OU INDIRETAMENTE, A RESPONSABILIDADE PELA COBRANÇA, ADMITINDO EM QUALQUER HIPÓTESE, DENÚNCIAÇÃO A LIDE E AÇÃO REGRESSIVA DAS EMPRESAS QUE EVENTUALMENTE DEMANDAREM.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DO EMPREGADO

Em cumprimento ao deliberado pelos empregados da categoria na Assembleia Geral extraordinária, as empresas descontarão dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho associados ou não ao SINTRATUH de Chapecó, a importância equivalente a 3% (três por cento) no mês de maio 2025, 3% (três por cento) no mês de agosto 2025, e 3% (três por cento) no mês de novembro/2025 e 3% (três por cento) no mês março/2026, a incidir sobre o salário percebido pelo empregado nos respectivos meses, perfazendo um total de desconto de 12% (doze por cento) Das folhas de pagamento anual, dividida em quatro vezes, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, recolhendo as respectivas importâncias em favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CHAPECÓ E REGIÃO - SINTRATUH, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, em boleto bancário fornecido pelo mesmo, o presente desconto não deve ultrapassar em 1% (um por cento do total de folhas de pagamento mensal).

§ 1º A empresa que não receber o boleto até o último dia do mês do desconto deverá retirá-la na sede do SINDICATO ou solicitá-la através do telefone (049)3323 0475, 49 988369028 WhatsApp, ou via email secretaria@sintratuhchapeco.org.br.

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

§ 3º Será facultado ao empregado integrante da categoria o direito a oposição impreterivelmente da referida contribuição em uma só vez entre os dias 1º (primeiro) a 10 (dez) do mês de maio de 2025, a empresa que não efetuar o desconto se o funcionário não fizer oposição na data referida será cobrado judicialmente, e a empresa pagará o que seria descontado da folha de pagamento do mês do desconto, sem descontar do funcionário, a oposição será mediante comunicação (carta, declaração, e-mail ou outra forma de manifestação escrita) para o empregador com cópia para o Sindicato profissional.

§ 4º. ESTA CLÁUSULA É DE TOTAL RESPONSABILIDADE DO SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, HOTEIS, RESTAURANTES BARES, E EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CHAPECÓ E REGIÃO, CABENDO A ELE, DIRETAMENTE OU INDIRETAMENTE, A RESPONSABILIDADE PELA COBRANÇA, ADMITINDO EM QUALQUER HIPÓTESE, DENÚNCIAÇÃO A LIDE E AÇÃO REGRESSIVA DAS EMPRESAS EVENTUALMENTE DEMANDADAS PELOS EMPREGADOS.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

O termo de quitação anual deverá ser homologado perante os sindicatos dos empregados e dos empregadores da categoria quando solicitado pela empresa e empregado, na vigência ou não do

contrato de emprego.

§ 1º A empresa e empregado que não mantiver vínculo associativo com os sindicatos convenientes, respectivamente, precisará arcar previamente com o valor equivalente a 1/3 do salário mínimo por empregado em prol dos sindicatos, em até três parcelas, cujo importe será rateado em partes iguais para cada entidade, com emissão do respectivo recibo.

§ 2º O termo de quitação anual terá eficácia liberatória geral em relação ao contrato de trabalho, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - NEGOCIADO X LEGISLADO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho têm prevalência sobre a legislação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA PELO NÃO CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

As empresas pagarão multa correspondente a 30% (trinta por cento) do salário mínimo, pelo descumprimento das cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho, por infração e por empregado.

§ Único. O pagamento será realizado em favor do Sindicato laboral, recolhida na Caixa Econômica Federal, em guia fornecida pelo Sindicato.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO FORO

As divergências entre as partes convenientes, na aplicação dos dispositivos da presente convenção, serão apreciadas e julgadas pelas Varas do Trabalho de Chapecó.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ALTERAÇÃO NA LEGISLAÇÃO

Havendo alterações na legislação, poderão ser revistas as cláusulas deste Instrumento Coletivo, em comum acordo pelas partes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORME

As empresas que exigirem o uso do uniforme o farão conforme condições dispostas em regulamento interno e deverão fornecê-lo sem ônus para os seus empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AVISOS E COMUNICAÇÕES

As empresas colocarão a disposição da entidade sindical profissional, local para avisos e comunicações de interesse da categoria, vedada qualquer publicação suscetível de prejudicar a normalidade das relações entre o empregado e o empregador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DA MULTA DA DATA-BASE

As empresas associadas ao Sindicato dos Hotéis, Restaurantes, Bares e similares de Chapecó ficará dispensada do pagamento do salário adicional previsto pelas Lei nº 6.708/79 e a Lei nº 7.238/84, pela demissão do empregado nos trinta dias que antecedem a data-base, seja por término do aviso prévio trabalhado ou projeção do aviso prévio indenizado, desde que aplique o reajuste salarial determinado pela categoria na rescisão ou em rescisão complementar.

}

**ENIO PAULO FREDDO
PRESIDENTE
SID DOS HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMIL CHAPECO**

**LEVI PEREIRA SANTOS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E
TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CHAPECO E REGIAO**

ANEXOS ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - 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>.