

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025-2027

Pelo presente instrumento, de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, SERVIÇOS DE HOSPEDAGEM, BARES, RESTAURANTES, FAST FOODS DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO – SECHOBAR-BC**, inscrito no CNPJ nº 76.697.325/0001-37 com sede à Rua 600 nº 711, em Balneário Camboriú-SC, registro sindical no MTE o nº 24430.003981/84, neste ato representado por sua presidente Sra. Olga Aparecida Ferreira, portadora do CPF 576.388.619-49, devidamente autorizado pela assembleia de seus associados e demais membros da categoria dos EMPREGADOS EM HOTÉIS, SERVIÇOS DE HOSPEDAGEM, BARES, RESTAURANTES, FAST FOODS, na base territorial de, PENHA, PICARRAS e BARRA VELHA e, de outro lado. **SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE JOINVILLE E REGIÃO - VIVABEM**, inscrito no CNPJ 83.179.424/0001-92, estabelecido à Rua Dona Francisca, 364, Centro, em Joinville — SC, com registro sindical no MTE nº 307.467/1973, neste ato representado por seu presidente Sr. José Alves Lopes de Oliveira portador do CPF 918.461.539-72, devidamente autorizado pela diretoria e assembleia de seus associados e demais membros da categoria econômica, na forma que abaixo firmam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, abrangendo as categorias sob jurisdição dos convenentes, mediante condições e cláusulas seguintes:

01 - DATA BASE E VIGÊNCIA

A data base da categoria profissional fica firmada em 01 de outubro de 2025. A vigência da presente Convenção iniciará em 01 de outubro de 2025 e terminará em 30 de setembro de 2026.

02 - REAJUSTE SALARIAL

A partir de **1º de outubro de 2025**, o salário da categoria será reajustado em **duas etapas**:

- **4% (quatro por cento)** a partir de **outubro de 2025**;
- **3% (três por cento)** a partir de **janeiro de 2026**.

Os percentuais incidirão sobre o salário praticado em **outubro de 2025**.

§ 1º: O empregado admitido a partir de outubro/2024, com salário superior ao Piso Salarial, fará jus à correção salarial proporcional aos meses trabalhados.

§ 2º: O reajuste incide apenas sobre a parte fixa do salário-base, ficando autorizado o desconto dos aumentos legais, concedidos durante os últimos doze meses.

03 - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

A partir de 01 de outubro 2025 fica estabelecido os seguintes pisos salariais para a categoria:

- a) **R\$ 2.120,00** - da data da contratação até o período máximo de 90 dias e,
- b) **R\$ 2.300,00** - após o período de 90 dias de contratação.

1º: Caso o piso estadual seja reajustado de forma que ultrapasse os pisos contidos nesta convenção, as partes se comprometem a corrigir de imediato, referente à diferença existente entre o piso estadual e os salários normativos.

04 - ADICIONAL DA HORA EXTRAORDINÁRIA

A hora extraordinária será paga com acréscimo de 60% sobre a hora normal, nas duas primeiras horas trabalhadas e as excedentes serão remuneradas com acréscimo de 70% do valor da hora normal.

Parágrafo único: Fica instituído pela presente norma coletiva, o BANCO DE HORAS para a categoria representada pelos sindicatos convenientes, sendo que tal instituto poderá ser realizado através de acordo individual ou coletivo, conforme as normas a seguir:

- a) Até 04 meses ao ano - acordo individual de banco de horas entre empregado e empregador, sendo de até 06 meses o prazo para compensação;
- b) Acima de 04 meses ao ano — obrigatoriamente ser realizado ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, com os Sindicatos SECHOBAR, VIVABEM e a empresa interessada.

05 - COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO

A empresa e seu empregado somente poderá estabelecer regime de compensação de horas de trabalho, através de compensação com folga em outro dia, desde que estabelecido necessariamente através de Acordo Coletivo de Compensação, firmado com o SECHOBAR e com o VIVABEM, ou através de Acordo Individual, conforme normas entabuladas na cláusula 05, alínea a.

a) Nos termos do artigo 611-A, inciso II, da CLT, a empresa, mediante formalização obrigatória de ACORDO DE TRABALHO específico, elaborado e assinado, poderá praticar flexibilização da jornada de trabalho administrada por BANCO DE HORAS, para compensação de trabalho.

b) A falta de ACORDO DE BANCO DE HORAS ou a inobservância de qualquer das condições nele previstas torna irregular a prática do uso do banco de horas e implica

no pagamento como extraordinárias as horas trabalhadas além da jornada diária de trabalho do empregado.

06 - ESCALA DE REVEZAMENTO 12X36 HORAS

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

- a) A falta de ACORDO COLETIVO DE ESCALA DE REVEZAMENTO 12x36 ou a inobservância de qualquer das condições nele previstas torna irregular a prática do uso do regime de compensação / escala de revezamento e implica no pagamento como extraordinárias as horas trabalhadas além da jornada diária de trabalho do empregado.

07 - INTERVALO INTRAJORNADA

Fica estabelecido que o trabalhador poderá ter o intervalo intrajornada, fixado entre o mínimo de 00:30 minutos e o máximo de 4:00 horas, de acordo com a necessidade do serviço desde que o período da jornada ainda a ser cumprida, seja igual ou superior a 2:00 horas.

08 - 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 10% do piso salarial da categoria, 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: O valor recebido a título de quebra de caixa é de natureza meramente indenizatória e não salarial;

§ 3º: Não caracterizará ilícito e nem redução salarial a supressão do adicional de quebra de caixa nos casos em que o empregado deixar de exercer a função de caixa ou assemelhada, exceto nos casos em que o empregado foi contratado para a função



SECHOBAR

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM
HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA

exclusiva de caixa, nos quais a mudança de função dependerá de mútuo consentimento.

09 - CHEQUE SEM FUNDOS

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

10 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

11 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

12 - 13º SALÁRIO DO COMISSIONISTA

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

13 - QUADRO DE AVISOS

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

14 - CÁLCULO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

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

Parágrafo único: A gorjeta e/ou taxa de serviço cobrada pelo empregador na nota de serviço ou oferecida espontaneamente pelo cliente, integra a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para a parcela de aviso prévio, adicional noturno, hora extra e repouso semanal remunerado.

Balneário Camboriú : Rua 600, nº 711 1 Centro 1 88330-632 1 47 3367 4748

Itajaí : Rua Lauro Muller, nº 149 1 Ed. Sodegaura Sl 03/04 1 Centro 1 88301-270 1 47 3344 4456

Penha: Garcia n 185 Bairro Armação – Penha/SC (esquina Avenida Eugênio Krause)

WhatsApp 47 99924-4321

@Sechobar Sindicato

www.sechobar.com.br

atendimento@sechobar.com.br



SECHOBAR

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM
HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA

15- APOSENTADORIA

O trabalhador com cinco ou mais anos de serviços na mesma empresa não será demitido, se na data da dispensa estiver a vinte e quatro meses para completar o tempo de aposentadoria, por idade, ou por tempo de serviço, salvo motivo disciplinar. Adquirido o direito extingue-se a garantia.

16 - ESTABILIDADE AO EMPREGADO ACIDENTADO

Fica assegurada ao empregado vítima de acidente de trabalho, garantia de emprego e salário por 12 meses, de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, ressalvado o caso de justa causa.

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

17 -FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

18 - ABONO DE FALTA À ESTUDANTE

Será abonada a falta do empregado no dia de prova escolar, 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 quatro provas de exames regulares ou vestibulares, por ano.

19- DESCONTO DE QUEBRA DE MATERIAL

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

20º- ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

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

21- PAGAMENTO EM CHEQUE

O pagamento salarial não poderá ser efetuado através de cheque cruzado ou pré-datado.

Balneário Camboriú : Rua 600, nº 711 1 Centro 188330-632 1 47 3367 4748

Itajaí : Rua Lauro Muller, nº 149 1 Ed. Sodegaura Sl 03/04 1 Centro 188301-270 1 47 3344 4456

Penha: Garcia n 185 Bairro Armação – Penha/SC (esquina Avenida Eugênio Krause)

WhatsApp 47 99924-4321

@Sechobar Sindicato

www.sechobar.com.br

atendimento@sechobar.com.br

22- ANTECIPACÃO DO 13º SALÁRIO

O empregado 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.

23 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E INSTRUMENTO DE TRABALHO

A empresa fornecerá gratuitamente ao trabalhador, quando exigidos por lei ou pelo empregador, todos os equipamentos de proteção individual, uniforme, calçado e instrumento de trabalho.

24 - 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.

25- TAXA DE SERVIÇO

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

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

§ 2º: A gorjeta elou taxa de serviço, quando cobrada do cliente será distribuída a todos os empregados do estabelecimento de forma equitativa.

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

26 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NA RESCISÃO DE CONTRATO

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

Parágrafo único: Em caso de cobrança de valores para a realização da respectiva rescisão junto ao SECHOBAR, estes serão suportados pelo empregado.

27- CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

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

28- ABONO DE FALTA A PAI/MÃE TRABALHADOR

No caso de necessidade de consulta médica ao filho de até 16 anos de idade, ou portador de necessidade especial com qualquer idade, mediante comprovação médica, ao pai/mãe empregado terá sua falta abonada e remunerada, desde que apresente a declaração médica à empresa no prazo de setenta e duas horas.

§ 1º: Em caso de ato de intervenção cirúrgica ou ato de internação de filho com até 16 anos, ou portador de necessidade especial terá seus dias de falta abonados como sendo licença sem remuneração.

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

29 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

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

- a) Da empregada gestante: da concepção até 90 dias após o término do benefício previdenciário;
- b) Da empregada que sofrer aborto não provocado até 90 dias, após a alta médica.

Parágrafo único: Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de Rescisão contratual por justa causa ou Pedido de demissão.



SECHOBAR

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM
HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA

30 - DA FILIAÇÃO SINDICAL

A empresa no ato da admissão filiará o empregado ao Sechobar, garantida a liberdade à sindicalização. Da mesma forma agirá com referência ao empregado já registrado devendo a respectiva proposta ser fornecida pelo Sechobar.

31 - ESCALA DE FOLGA MENSAL

No primeiro dia útil do mês a empresa fixará em lugar de fácil visibilidade a escala de folgas do mês, garantindo que o empregado goze de folga semanal aos domingos pelo menos uma vez 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.

32 - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO IN NATURA

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

33 - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL

O diretor do Sechobar será liberado até 15 dias por ano, sem prejuízo da sua remuneração, para comparecimento a reunião, congresso e assembleia sindical, não podendo o afastamento ser superior a 05 dias consecutivos por mês.

34 - ALIMENTAÇÃO E LOCAL PARA LANCHE

A empresa, quando fornecer alimentação ao empregado durante o período em que estiver trabalhando, poderá deduzir o custo de R\$ 0,50 (cinquenta centavos) por refeição.

35 - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa pagará aos dependentes do empregado falecido o valor equivalente ao maior piso salarial da categoria profissional, 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.

36 - O DIA DA CATEGORIA

Fica estabelecido que no dia 11 de agosto será comemorado o dia da categoria abrangida pela presente Convenção, sendo, portanto, esse dia considerado feriado.

Se trabalhado nesse dia, desde que não compensado, será pago em dobro, sem prejuízo do salário percebido pelo trabalhador.

37 - ATRASSO SALARIAL

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

Parágrafo único: A empresa pagará 0,20% (zero virgula vinte por cento) ao dia, ao empregado, a partir do 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, no caso de atraso do pagamento do salário.

38 - DOMINGO E FERIADO

Diante das características próprias da categoria, por motivos de conveniência pública e necessidade imperiosa do serviço, fica expressamente autorizado o trabalho aos domingos e feriados.

Parágrafo Primeiro - O trabalho aos domingos e feriados será remunerado em dobro, sem prejuízo do salário percebido pelo trabalhador, exceto se a empresa determinar outro dia de folga compensatória.

Parágrafo Segundo - Caso empresa opte por conceder folga ao domingo, esta corresponderá ao repouso semanal remunerado respeitando o § 3 da cláusula 38º.

Parágrafo Terceiro - O repouso semanal remunerado, para todos os empregados, independentemente de gênero, deverá coincidir com o domingo pelo menos uma vez no mês.

Parágrafo Quarto - Os feriados trabalhados poderão ser compensados com folgas a serem concedidas pela empresa em até 30 (trinta) dias.

39 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DE LEI

O direito de recebimento da indenização adicional estabelecido no artigo 92 da Lei n.7.238/84, fica estendido ao período de 30 dias antes da data da correção salarial (data-base).

40- EXAME MÉDICO E LABORATORIAL

O exame admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional de trabalhador, exigido pela NR-7, será custeado pelo empregador.

§ 1º: O exame laboratorial, desde que exigido pelo empregador, será 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 da NR-4 com até 50 empregados, conforme prevê a NR-7, alterada pela portaria ne 08/05/1996, do Ministério do Trabalho.

41 - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

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

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

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

§ 3º: Vencido os prazos acima será devida a multa de 0,20% (zero vírgula vinte por cento) ao dia sobre as parcelas incontroversas, em favor do empregado, sem prejuízo da multa legal.

42 - 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.

43- 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.

44- DA CONTRATAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA

Fica vedado à empresa que compõe a categoria econômica contratar, em qualquer função, trabalhador de cooperativa de trabalho.

45 - VALE TRANSPORTE

Fica estabelecida a obrigatoriedade por parte da empresa quanto ao fornecimento do vale transporte a todo empregado abrangido por esta convenção, na forma da Lei.

46 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Em cumprimento ao que foi deliberado pela Assembleia Geral Extraordinária a empresa descontará de todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva a importância equivalente a:

- 3% sobre o valor do salário-base recebido no mês de novembro/2025;
- 4% sobre o valor do salário-base recebido no mês de janeiro/2026;
- 3% sobre o valor do salário-base recebido no mês de fevereiro/2026, a

título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. Recolhendo as respectivas importâncias em favor do SECHOBAR-BC, em boleto bancário pré-preenchido, fornecido pelo mesmo, até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto.

§ 1º: O recolhimento da Contribuição Assistencial efetuado fora do prazo mencionado acima será acrescido da multa de 0,20% ao dia, limitado a 20% e juros de mora de 1% ao mês.

§ 2º: O empregado poderá se opor aos descontos, com agendamento por whats/por e-mail e pessoalmente para assinatura da carta de oposição, PRAZO de 15 dias a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, dirigindo-se pessoalmente à secretaria do SECHOBAR onde assinará o Termo de Oposição ao Desconto, de próprio punho, que será encaminhado à empresa.

47 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Conforme preceito legal estabelecido no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, art. 513, letra "e" da CLT e deliberação da Assembleia Geral Extraordinária realizada na data de 17.04.2024, todas as empresas integrantes da categoria econômica, abrangidas pela presente Convenção Coletiva, independente do regime tributário, porte de empresa, recolherão, de 01 a 10 empregados, R\$ 642,00 (seiscentos e quarenta e dois reais), a serem pagos em 3 parcelas de R\$ 214,00 (duzentos e quatorze reais) cada; de 11 a 20 empregados, R\$ 1.173,00 (um mil e cento e setenta três reais), a serem pagos em 3 parcelas de R\$ 391,00 (trezentos e noventa um reais) cada; acima de 21 empregados o valor de R\$1.758,00 (Hum mil, setecentos e cinquenta oito reais) a serem pagos em 3 parcelas de R\$ 586,00 (quinhentos e oitenta e seis reais) cada, ao Sindicato Patronal, por estabelecimento, a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PATRONAL, em face das negociações

da CCT 2025/2027, devendo a primeira parcela ser paga até a data de 20 de Dezembro de 2025 e as demais no mesmo dia dos meses subsequentes.

§ 1º: A contribuição deverá ser recolhida até a data acima indicada, devendo, em caso de atraso, ser o valor atualizado pelo IGPM/FGV, juros de 1%(um por cento) ao mês, além da multa de 10%(dez por cento), calculadas sobre o valor atualizado.

§ 2º: O recolhimento deverá ser efetuado através de guias e/ou boletos, na rede bancária, a serem fornecidos pela entidade patronal e/ou através de PIX (CHAVE PIX 83179424000192).

§ 3º: As empresas abrangidas pelas negociações coletivas, mediante delegação ou assinaturas dos instrumentos coletivos de forma conjunta pela respectiva entidade sindical representante ou que aderirem através da formalização de outros instrumentos coletivos, também estarão obrigadas a recolherem a contribuição assistencial/negocial ao Sindicato Patronal.

§ 4º: Para as empresas associadas ao Sindicato Patronal, com pagamento regular das mensalidades e em dia com suas obrigações, fica isenta do pagamento de referida contribuição, ora instituída, tendo somente a obrigatoriedade de recolher, as parcelas, a título de mensalidades relativamente ao ano de 2025/2026 respectivamente.

48- MULTA

A empresa pagará multa equivalente a 10% do maior piso salarial da categoria profissional, por empregado, por infração e por mês, limitado a seis meses, pelo não cumprimento de qualquer cláusula desta Convenção, sendo seu valor revertido para o empregado quando cobrada individualmente e para a entidade sindical profissional quando cobrada por ação promovida pelo SECHOBAR.

49 - SUBSTITUIÇÃO

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

50 - REUNIÃO

A reunião que exigir a presença do empregado será 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 o adicional de horas extras previsto nesta Convenção.

51 - 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.

52 - COMPENSAÇÃO DE CHEGADA TARDIA E SAÍDA ANTECIPADA

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.

53 - INÍCIO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

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

§ 1º: Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros por este comprovado.

§ 2º: A empregada que ao final do período de licença maternidade tiver completado o período aquisitivo terá direito ao gozo de férias no primeiro dia imediato ao término da respectiva licença, desde que solicite à empresa com antecedência mínima de 30 dias.

55 – DA PROIBIÇÃO E REPRESSÃO CONDURA ANTISINDICAL

As partes signatárias reconhecem e reafirmam o direito fundamental à liberdade sindical, à livre associação e à atuação representativa, nos termos do art. 8º da Constituição Federal, artigos 511 e seguintes e 543 da CLT, e das Convenções nº 87, nº 98 e nº 135 da OIT, ratificadas pelo Brasil, advertindo as empresas e seus trabalhadores quanto à vedação à prática antisindical e suas consequências legais

56- SOCORRO E TRANSPORTE DE ACIDENTADO DOENTE E PARTURIENTE

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



Assim por estarem justos e contratados as entidades convenientes firmam o presente instrumento em 3 (três) vias de idêntico teor e forma para que surta seus efeitos legais.

Balneário Camboriú 20 de outubro de 2024

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, SERVIÇOS DE HOSPEDAGEM, BARES, RESTAURANTES, FAST FOODS DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO – SECHOBAR-BC
Olga Aparecida Ferreira – Diretora Presidente

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE JOINVILLE E REGIÃO – VIVABEM

José Alves Lopes de Oliveira
Diretor Presidente