CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

Pelo presente instrumento, de um lado o **SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BALNEARIO CAMBORIU E REGIAO[1],** CNPJ nº 83.739.334/0001-09, com sede na Avenida Atlântica, 1530, sala 03, Centro, Balneário Camboriú/SC,com registro sindical no MTE sob nº315. 787/1978, com sede na Avenida Atlântica, 1530, Ed. Concorde, sala 03, Centro, Balneário Camboriu-SC, neste ato representado por seu Diretor Vice Presidente, ALZIR BACHI, CPF nº 688.295.589-15, autorizado pela Assembléia Geral Extraordinária realizada em 10/10/2022, com base territorial que abrange os municípios de BALNEÁRIO CAMBORIÚ, CAMBORIU, BRUSQUE, NAVEGANTES, GUABIRUBA, NOVA TRENTO, BOTUVERÁ e SÃO JOÃO BATISTA, todos localizados no Estado de Santa Catarina, e de outro lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES, TURISMO E HOSPITALIDADE DE BRUSQUE e REGIÃO[2],** CNPJ nº 03.400.999/0001-54, com sede à Rua Adriano Schaefter, 40/42, sala 07, Centro, Brusque/SC, com registro sindical no MTE sob nº 020.424.90442.2, neste ato representado por seu Diretor Presidente, JOCI LUIS DE SOUZA, CPF nº 712.320.449-20, autorizado pela Assembléia/Reunião, de Diretoria de seus associados e demais membros da categoria profissional, realizada no mês de setembro (modo itinerante), entidade sindical de primeiro grau representativa dos trabalhadores em **HOTÉIS, MOTÉIS, APART-HOTÉIS, DORMITÓRIOS, HOSPEDARIAS, PENSÕES, CASAS DE COMODOS, RESTAURANTES, CHURRASCARIAS, LANCHERIAS, LANCHONETES, LEITERIAS, CONFEITARIAS, ALUGUEIS DE QUARTOS, BAR E CAFÉ, SORVETERIA, ROTISSERIA, PIZZARIA, BUFFET, BOTEQUINS, BAR E SINUCA, FAST FOODS E ASSEMELHADOS, BAR DANÇANTE, BAR E VITAMINAS, BAR BOITE,CASAS DE CHOPPS, CASA DE VITAMINAS, PASTELARIA, SALSICHARIA, CASA DE SUCOS, TENDINHAS, CAMPING, COZINHA INDUSTRIA E HOSPITALAR, LANCHONETE DE SUPERMERCADOS, DE PADARIAS E OS QUE EXERÇAM SUAS FUNÇÕES EM NAVIOS-HOTÉIS, PLATAFORMAS E/OU SIMILARES,** funções estas prevista no **QUARTO GRUPO** da Categoria Profissional, empregados em turismo e hospitalidade, especificamente no quadro de empregados no **COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES**, na base territorial que abrange os municípios de **BRUSQUE, GUABIRUBA, BOTUVERÁ, NOVA TRENTO E SÃO JOÃO BATISTA**, todos localizados no Estado de Santa Catarina, visando melhores condições de vida e trabalho de seus representados, na forma que abaixo estabelecem; 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 2022**. A presente Convenção Coletiva terá seus efeitos jurídicos e a validade de **01 de outubro de 2022** a **30 de setembro de 2023**.

02 - CORREÇÃO SALARIAL (CLÁUSULA DE NATUREZA ECONÔMICA)

Em 01 de outubro de 2022, os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados pela aplicação de **9% (nove por cento).**

Parágrafo Primeiro: O empregado admitido a partir de **01 de outubro de 2021**, com salário superior ao piso salarial, poderá ser aplicado o reajuste salarial proporcional, correspondente aos meses trabalhados.

Parágrafo Segundo: Poderá ser compensado o aumento, antecipado ou reajuste, legal ou espontâneo, concedido no período, salvo o decorrente de promoção, termino de aprendizagem, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

03 - SALÁRIO NORMATIVO(PISO SALARIAL)

---

[1]**SINDISOL:** SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BALNEARIO CAMBORIU E REGIAO.Base Territorial: Balneário Camboriú, Camboriú, Brusque, Navegantes, Botuvera, Guabiruba, Nova Trento e São João Batista. Endereço: Avenida Atlântica, 1530, sala 03, Centro, Balneário Camboriú/SC.Fone (47) 3367-2398 / 3367-4215. Site: www.sindisol.com.br. E-mail: sindisol@sindisol.com.br.

[2]**SETHOBRU – SC**: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES, TURISMO E HOSPITALIDADE DE BRUSQUE e REGIÃO. Base Territorial: Brusque, Botuvera, Guabiruba, Nova Trento e São João Batista. Endereço: Rua Adriano Schaeffer, 42, salas 16/17, 1º andar, Centro, Brusque/SC, CEP 88350-330. Fone/Fax (47) 3355-9497. Site: www.sethobru.com.br. Email: sethobru@sethobru.com.br.

A partir de 01 de outubro de 2022 e durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estabelecido o seguinte piso salarial para a categoria profissional:

a) **– R$ 1.810,00 (hum mil, oitocentos e dez reais)**

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido a multa de 20%(vinte) por cento do piso salarial retro, ao estabelecimento com trabalhadores registrados para 220horas e que não cumprirem o piso estabelecido na presente convenção.
Parágrafo Segundo: Aplicação da multa se dará após a fiscalização e o conhecimento da entidade sindical, e o valor será revertido ao trabalhador prejudicado.

04 - BANCO DE HORAS

O Acordo para Flexibilização da Jornada de Trabalho administrada por Banco de Horas poderá ser adotada pelas empresas e empregados mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Único: As empresas e empregados poderão aderir a ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, mediante documento específico elaborado pelo **SETHOBRU**, observadas as seguintes condições:

I - Requerimento dirigido ao **SINDISOL** manifestando expressa intenção de aderir ao acordo e requerendo a Certidão de Regularidade de Situação;
II - Requerimento dirigido ao **SETHOBRU**, manifestando expressa intenção de aderir ao acordo e solicitando a realização da assembléia para deliberação sobre o(s) assunto(s) correspondente(s), acompanhado dos seguintes documentos:

a) cópia do requerimento aludido no item I, acompanhado da Certidão de Regularidade de Situação fornecido pelas entidades laborais e patronais.
b)relação com nome, nacionalidade, estado civil, função/cargo, número da CPTS e data de admissão dos seus empregados, que deverão estar em situação regular perante o **SETHOBRU**;
c) viabilizar junto ao **SETHOBRU** a realização de assembléia geral especifica na sede da empresa para deliberar sobre o referido acordo.

05 - INTERVALO INTRAJORNADA

Os trabalhadores que exercerem atividades vinculadas a bares e restaurantes, inclusive do setor da hotelaria, poderão ter o intervalo intrajornada de 1(uma) a 4(quatro) horas, de acordo com as necessidades do serviço.

Parágrafo primeiro: As alterações no horário de intervalo da intrajornada deverão ser comunicadas por escrito ao empregado com 72 (horas) de antecedência, a fim de que o empregado atingido tenha condições de programar suas atividades particulares, sob pena de ser considerado como hora extra.
Parágrafo Segundo: As empresas e empregados poderão reduzir o intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, aderindo a ACORDO COLETIVO DE TRABALHO,mediante documento específico elaborado pelo **SETHOBRU**, observadas as seguintes condições:

I - Requerimento dirigido ao **SINDISOL** manifestando expressa intenção de aderir ao acordo e requerendo a Certidão de Regularidade de Situação;
II - Requerimento dirigido ao **SETHOBRU**, manifestando expressa intenção de aderir ao acordo e solicitando a realização da assembléia para deliberação sobre o(s) assunto(s) correspondente(s), acompanhado dos seguintes documentos:

a) cópia do requerimento aludido no item I, acompanhado da Certidão de Regularidade de Situação fornecido pelas entidades laborais e patronais.
b) relação com nome, nacionalidade, estado civil, função/cargo, número da CPTS e data de admissão dos seus empregados, que deverão estar em situação regular perante o **SETHOBRU**;
c) viabilizar junto ao **SETHOBRU** a realização de assembleia geral especifica na sede da empresa para deliberar sobre o referido acordo.

Parágrafo Terceiro: A redução do intervalo intrajornada poderá ocorrer individualmente, por setor/departamento, turno de trabalho ou grupo de empregados, objetivando a manutenção das atividades da empresa.

06 -PAGAMENTO DE SALÁRIO

Empresas que não efetuarem o pagamento de salário em moeda corrente devem proporcionar aos seus empregados tempo hábil para recebimento no Banco, dentro do horário de expediente bancário.

07 - MORA SALARIAL

A empresa pagará 0,5%(zero virgula cinco por cento) ao dia, ao empregado, a partir do quinto dia útil do mês subseqüente ao vencido, no caso de mora salarial.

08 - QUEBRA DE CAIXA

Concede-se ao empregado que exercer exclusivamente a função de caixa a gratificação de 30%(trinta por cento) sobre o seu **salário base**, desde que seja responsável pelas diferenças, caso sejam encontradas.

Parágrafo Primeiro: Para empregado admitido ou designado para função de caixa a partir da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a gratificação será de 20% (vinte por cento)

Parágrafo Segundo: Caixa é o empregado responsável pelo recebimento, pagamentos e pela guarda de numerário da empresa.

Parágrafo Terceiro: Fica excluído o recepcionista que receber a fatura diretamente do hóspede.

Parágrafo Quarto: A conferência de caixa deve ser realizada na presença do operador responsável, sob pena de isenção de responsabilidade do empregado.

Parágrafo Quinto: Os valores recebidos a título de Quebra de Caixa terão natureza meramente indenizatória, não integrando a remuneração para qualquer efeito.

09- TAXA DE SERVIÇO

Fica regulamentada a distribuição da Taxa de Serviço que será cobrada sobre as despesas do consumidor e distribuída entre todos os empregados da empresa.

Parágrafo Primeiro: A empresa que instituir a cobrança da Taxa de Serviço cumprirá as normas abaixo estabelecidas.

Parágrafo Segundo: O valor da taxa de serviço será de 10%(dez por cento), cobrada do montante de cada conta extraída pelo caixa.

Parágrafo Terceiro: Fica autorizada dedução de despesas relativas à taxa de administração de cartão de credito/debito, tributos respectivos, previdência social e demais despesas incidentes até o limite Máximo de **25%(vinte e cinco por cento)**, do valor cobrado do consumidor.

Parágrafo Quarto: As contas ou "comandas" das despesas emitidas para cobrança do cliente serão somadas ao final do dia, ou semanalmente, cujo total será lançado em controle especifico assinado por um representante dos empregados.

Parágrafo Quinto: Os valores apurados serão distribuídos em sistema de pontos, conforme abaixo, e serão divididos na seguinte proporção entre os empregados:

01.Gerente.....10 Pontos
02.Maitre.....05 Pontos
03.Garçom.....10 Pontos
04.Cozinheiro.....10 Pontos
05.outras funções.....04 Pontos

Parágrafo Sexto: Cada ponto corresponderá à divisão do valor da taxa de serviço do mês dividido pelo número total de pontos que variará de acordo com o número de empregados da empresa, cujo resultado será multiplicado pelo número de pontos atribuído a cada função.

Parágrafo Sétimo: O valor da Taxa de Serviço será distribuído pelo critério acima mencionado e atribuído para as funções que existirem na empresa, variando o número total de pontos de acordo com as funções e trabalhadores.

Parágrafo Oitavo: O empregado afastado do serviço em virtude de percepção de auxilio previdenciário, independente do motivo, ou férias, não fará jus a Taxa de Serviço durante o tempo em que estiver afastado do serviço.Havendo o afastamento o empregado receberá somente os dias que efetivamente trabalhou antes da data do início do benefício previdenciário.

Parágrafo Nono: Durante a vigência do Contrato de Experiência, o empregado não fará jus a Taxa de Serviço, sendo optativa a distribuição dos pontos a esse empregado a critério exclusivo da empresa.

Parágrafo Décimo. O empregado não fará jus à distribuição da Taxa de Serviço apurada nos dias em que houver faltado ao trabalho, ainda que de forma justificada.

Parágrafo Décimo Primeiro: No holerite deverá constar o valor da Taxa de Serviço que couber ao empregado.

Parágrafo Décimo Segundo: O empregado desligado da empresa receberá o valor da Taxa de Serviço proporcionalmente aos dias trabalhados no mês de seu desligamento, devendo constar na sua rescisão de forma especifica.

Parágrafo Décimo Terceiro: O valor liquido da Taxa de Serviço efetivamente auferida pelo empregado não complementara o salário e/ou piso salarial e integrará sua remuneração, não servindo de base de cálculo para parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

Parágrafo Décimo Quarto: No caso do empregado trabalhar em apenas um período do dia, poderá receber 50% (cinqüenta por cento) dos pontos determinados no Parágrafo Quinto.

Parágrafo Décimo Quinto: Cessada pela empresa a cobrança da Taxa de Serviço junto ao cliente, esta não se incorporará ao salário, independentemente do tempo em que cobrada, devendo a empresa comunicar a alteração ao empregado com 30 (trinta) dias de antecedência.

Parágrafo Décimo Sexto: As empresas e empregados firmar outros critérios de distribuição de pontos com seus empregados, aderindo a ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, mediante documento específico elaborado pelo **SETHOBRU**, observadas as seguintes condições:

I - Requerimento dirigido ao **SINDISOL** manifestando expressa intenção de aderir ao acordo e requerendo a Certidão de Regularidade de Situação;
II - Requerimento dirigido ao **SETHOBRU**, manifestando expressa intenção de aderir ao acordo e solicitando a realização da assembléia para deliberação sobre o(s) assunto(s) correspondente(s), acompanhado dos seguintes documentos:

a) cópia do requerimento aludido no item I, acompanhado da Certidão de Regularidade de Situação fornecido pelas entidades laborais e patronais.
b) relação com nome, nacionalidade, estado civil, função/cargo, número da CPTS e data de admissão dos seus empregados, que deverão estar em situação regular perante o **SETHOBRU**;
c) viabilizar junto ao **SETHOBRU** a realização de assembléia geral especifica na sede da empresa para deliberar sobre o referido acordo.

10 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas ficam obrigadas a fornecer a seus empregados envelope de pagamento ou documento similar, contendo além de identificação da empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados, inclusive os relativos à FGTS.

11-ADICIONAL DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS.

O valor das horas extraordinárias serão pagas com acréscimo de 60%(sessenta por cento) sobre a hora normal, nas duas primeiras horas trabalhadas e as excedentes serão remuneradas com acréscimo de 70%(setenta por cento) do valor da hora normal.

12 - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno será pago com adicional de 25%(vinte e cinco por cento), a incidir sobre a hora diurna normal.

13 - FÉRIAS

O início do período de gozo de férias coletivas ou individuais não coincidirá com domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

14-DOMINGOS E FERIADOS

O domingo e feriado quando trabalhado, desde que não compensado, será pago em dobro, sem prejuízo do salário percebido pelo trabalhador.

Parágrafo Único: A empresa fará escala de revezamento para todos os seus trabalhadores, favorecendo que coincida o repouso com um domingo por mês.

Parágrafo Único: Os feriados trabalhados poderão ser compensados com folgas a serem concedidas pelo empregador em até 30 (trinta) dias.

15 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DE LEI

O direito de recebimento de indenização adicional estabelecido no artigo 9º da Lei nº 7.238/84, fica estendido ao período de 30(trinta) dias antes da data da correção salarial(data-base).

16- QUINQUÊNIO

Será concedido a todos os empregados que contêm mais de **5 (cinco) anos** de serviços prestados na mesma empresa, o percentual de 2**%(dois por cento)**, a título de quinquênio, aplicável sobre o salário base percebido.

17- FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho terá direito a indenização das férias proporcionais.

18 - VALE FARMÁCIA

A empresa fornecerá vale para aquisição de remédios, desde que o empregado comprove por receita médica o preço do produto, não podendo ultrapassar o valor da remuneração mensal do empregado.

19 - VALE TRANSPORTE

Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento do vale transporte na forma de Lei nº7.418 de 16/12/85.

20 - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas pagarão aos dependentes do empregado falecido, o valor de 1,5(um vírgula cinco salários mínimos), quando do acerto da rescisão do contrato de trabalho.

21 - AUXÍLIO CRECHE

Determina-se a instalação de local destinado a guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 50 mulheres maiores de 16 anos, facultado o convênio com creches.

22- ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão alimentação gratuitamente ao seu empregado.

Parágrafo Único:A empresa que não dispuser de cantina ou refeitório destinará local em condições de higiene, para lanches do empregado.

23 - ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO

Haverá assento para os empregados no local de trabalho que possa ser utilizado durante as pausas verificadas no serviço.

Parágrafo Único: Toda recepção disponibilizará local para que todos recepcionistas e mensageiros possam utilizar como assento durante as pausas de atendimento.

24 - LICENÇA PARA CASAMENTO

O empregado(a) em caso de casamento terá uma licença remunerada de 3(três) dias consecutivos.

25 - NASCIMENTO DE FILHO

Quando do nascimento de filho de empregado integrante da categoria profissional, será concedida licença remunerada de 5(cinco) dias consecutivos para que possa prestar assistência à família.

26- ALISTAMENTO MILITAR

A partir do conhecimento pelo empregado de sua incorporação ao serviço militar, terá estabilidade no emprego até 30(trinta) dias após a baixa no referido serviço obrigatório. Do conhecimento de sua incorporação, dará ciência ao empregador em setenta e duas horas.

27- LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Os diretores da entidade sindical serão liberados para comparecimentos em Assembleias ou reuniões sindicais durante 15(quinze) dias por ano, sucessivos ou intercalados, desde que a empresa seja notificada com antecedência de 72(setenta e duas) horas.

28- CURSOS E REUNIÕES

Os cursos e reuniões poderão ser realizados durante a jornada de trabalho ou não, devendo o comparecimento do empregado ser obrigatório, desde que a empresa comunique ao funcionário por escrito em mural. A falta injustificada do funcionário será considerada como falta.

29 - UNIFORMES

Quando a empresa exigir de seus empregados o uso de uniforme, este deverá ser fornecido gratuitamente, mediante comprovação de fornecimento, com cópia para o empregado, devendo ser devolvido na saída da empresa.

30 - CHEQUE SEM FUNDOS

Não haverá desconto no salário do empregado correspondente a cheque sem fundos e cartão de crédito irregular, desde que a aceitação tenha sido autorizada pela direção da empresa.

31 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Fica vedada a dispensa da gestante, desde a concepção até 60(sessenta) dias após o término do benefício previdenciário.

32- GARANTIA AOS PAIS ADOTANTES

A(o) empregada(o) que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança terá garantia de emprego e salário, a partir da autorização judicial de guarda e responsabilidade do adotado, até 60 (sessenta) dias após o término do benefício previdenciário.

33- ABONO DE FALTA A MÃE TRABALHADORA E/OU PAI TRABALHADOR

No caso de necessidade de consulta médica o filho (a) até 18(dezoito) anos de idade ou inválido com qualquer idade, a mãe e/ou pai empregado terá sua falta abonada e remunerada, desde que apresente a comprovação médica à empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo único: No caso de internação do filho menor, o abono da falta do empregado é obrigatório, desde que o empregado apresente declaração médica com indicação do acompanhante.

34 - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

A empresa abonará e remunerará a falta do empregado estudante ou vestibulando para realização de prova em curso oficial, assim como em vestibular, desde que avisada 72(setenta e duas) horas antes.

35 - APOSENTADORIA

Não será dispensado sem justa causa o trabalhador que contar com 5 (cinco) ou mais anos de serviços na mesma empresa se na data da dispensa estiver a 12(doze) meses para completar o tempo de aposentadoria, quer especial, quer por tempo de serviço, salvo motivo disciplinar.

Parágrafo único: Extingue-se o direito se, após receber o comunicado de dispensa, o empregado não informar a situação ao empregador no prazo de 5 (cinco) dias.

36- ATESTADOS

O atestado fornecido por médico e dentistas será aceito pela empresa, facultada sua apresentação por meios telemáticos, como e-mail e aplicativo de mensagem de texto, desde que esteja inserido o Código de Identificação da Doença – CID, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado

Parágrafo Único:O empregado deverá apresentar o atestado no máximo de 48 (quarenta e oito) horas a partir da sua emissão, salvo em caso de impossibilidade justificada.

37 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio integral dado pelo empregador, no caso de o empregado obter novo emprego antes do respectivo término, sendo-lhe devida, em tal caso, a remuneração proporcional aos dias trabalhados.

38- ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL.

A empresa fica obrigada a promover a anotação na carteira profissional de trabalho(CTPS) da função efetivamente exercida pelo empregado, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Parágrafo primeiro:A empresa deverá realizar a anotação das comissões e gratificações na CTPS.

Parágrafo segundo: A CTPS será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado à empresa que o admitir, a qual terá o prazo improrrogável de 48(quarenta e oito) horas para nela anotar especificadamente, a data de admissão, a remuneração e condições especiais se houver, sob as penas cominadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

39- EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS

Os exames admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional dos trabalhadores, exigidos pela Norma Regulamentadora (NR7), serão custeados pelo empregador, sendo executado, por médico especializado em medicina do trabalho.

Parágrafo primeiro - Os exames laboratoriais, desde que exigidos pelo empregador, devem ser pagos por este e realizados em locais por ele indicados.

40- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O empregado que for readmitido até 12(doze) meses após sua demissão ficará vedado e desobrigado de firmar contrato de experiência, desde que tenha exercido a mesma função.

41 - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatório a utilização de cartão ponto mecanizado ou livro ponto preenchido pelo empregado, para todas as empresas com 4(quatro) ou mais empregados, para o efetivo controle do horário de trabalho, a fim de que possibilite o real pagamento das horas trabalhadas além da jornada normal.

42 - EMPREGADO SUBSTITUÍDO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual o empregado substituído fará jus ao salário contratual do substituto, desde que seja o mesmo serviço executado.

43 - ESTABILIDADE AO ACIDENTADO

Ficam assegurados aos empregados vítimas de acidente de trabalho, nos termos do Art. 118 da Lei n. 8.213/91(DOU de 24.07.91) terá garantia de emprego e salário por um período de 12(doze) meses, de seu contrato de trabalho na empresa empregadora, após a cessação ao auxílio-doença acidentário ressalvados os casos de justa causa.

Parágrafo único: Em caso de doença em que o empregado fique mais de 30(trinta) dias em benefício previdenciário terá garantia de emprego e salário por um período de 30(trinta) dias, após a alta previdenciária, exceto na hipótese de contrato de trabalho por prazo determinado.

44 - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Vencido o prazo para o pagamento das verbas rescisórias, o empregador pagará ao empregado multa de 0,33(zero virgula trinta e três cento) ao dia, limitada a 15% (quinze por cento), calculada sobre o piso salarial, desde que não atribuível o atraso ao empregado.

Parágrafo único:se o prazo final para o pagamento das verbas rescisórias recair no sábado, domingo ou feriado, o pagamento deverá ser efetuado no primeiro dia útil subsequente.

45- DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A empresa apresentará no ato da homologação do Contrato de Trabalho, no Sindicato Profissional, os comprovantes do recolhimento das contribuições sindicais mencionadas nas cláusulas 50,51 e 52 desta Convenção Coletiva, além dos documentos exigidos por Lei.

46 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATO

As rescisões de contrato de trabalho de empregados com **06 (seis) ou mais meses** de serviços prestados à mesma empresa terão que obrigatoriamente serem efetuados perante o SINDICATO DOS TRABALHADORES, para a respectiva homologação, sob pena de pagamento da multa prevista na Cláusula 58.

Parágrafo Único. Caso o empregado comprovadamente comunicado não compareça ao SETHOBRU na data e horário agendados para pagamento e homologação da rescisão contratual, a entidade profissional fornecerá Declaração atestando o comparecimento da empresa e a ausência do trabalhador.

47- ENQUADRAMENTO SINDICAL

Aplicam-se a todos os trabalhadores que prestem seus serviços em qualquer estabelecimento que exerça atividade relacionada à categoria econômica convenentes, todos os benefícios e direitos, assim como as obrigações constantes nesta Convenção Coletiva de Trabalho, estando os empregadores e os trabalhadores igualmente obrigados ao cumprimento integral desta Convenção Coletiva, independentemente da atividade preponderante exercida.

48-CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA MENSAL

As empresas quando solicitadas, deverão efetuar o desconto das mensalidades social em folha de pagamento dos funcionários associado e fazer o repasse ao Sindicato Profissional até o 10º (décimo) dia útil subseqüente à data do pagamento salarial, sob pena de multa de 5% (cinco por cento), nos 30 (trinta) primeiros dias, com adicional

de 2% (dois por cento) para cada mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

49 -CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

As empresas integrantes da categoria econômica, abrangida pela presente Convenção Coletiva recolherão em favor do SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO, através de boletos ou transferência bancária, conforme tabela de contribuição, enquadramento, números de parcelas, valores, vencimentos e demais termos abaixo, a título de Contribuição Negocial Patronal, conforme deliberação aprovada na Assembleia Geral Extraordinária realizada em 10 de outubro de 2022.

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO E ENQUADRAMENTO:

(A) HOTÉIS E SIMILARES

N° empregados	Valor da Cota	
00 a 05	R$	50,00
06 a 10	R$	100,00
11 a 15	R$	150,00
16 a 20	R$	200,00
21 a 25	R$	250,00
26 a 30	R$	300,00
31 a 35	R$	350,00
36 a 40	R$	400,00
41 a 45	R$	450,00
46 a 50	R$	500,00
51 ou mais	R$	550,00

(B) RESTAURANTES, BARES E SIMILARES

N° empregados	Valor da Cota	
00 a 05	R$	50,00
06 a 10	R$	100,00
11 a 15	R$	150,00
16 ou mais	R$	200,00

(C) VENCIMENTOS: O recolhimento da Contribuição Negocial Patronal será realizado em até 12 (doze) parcelas, com vencimentos no dia 2 (dois) de cada mês, ou no primeiro dia útil subsequente (caso recaia em sábados, domingos ou feriados), a partir de novembro/2022.

(D) FALTA DE PAGAMENTO: O recolhimento efetuado fora do prazo, será acrescido da multa de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia, limitada a 20% (vinte por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e honorários advocatícios na forma da lei.

(E) DESCONTO PARA PAGAMENTO À VISTA: Caso o recolhimento seja realizado à vista, em parcela única, será concedido desconto de 5% (cinco por cento). Para pagamentos realizados em até 8 (oito) parcelas, o desconto será de 2% (dois por cento).

Parágrafo Primeiro - Para fins de enquadramento na tabela de contribuição será considerado o número médio de empregados registrados na empresa nos 12 (doze) meses que antecederam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho (1º/10/2021 a 30/09/2022).

Parágrafo Segundo - Visando a constatação do número médio de empregados, na forma do parágrafo anterior, as empresas deverão encaminhar ao SINDISOL a documentação contábil pertinente até o dia 30/11/2022.

Parágrafo Terceiro - Vencido o prazo para encaminhamento da documentação contábil, na forma do parágrafo anterior, sem o envio da documentação pertinente, a empresa pagará o valor máximo previsto na Tabela de Contribuição e Enquadramento, observada a sua categoria.

50 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:

Em cumprimento a deliberação da reunião/assembléia/itinerante dos integrantes da entidade de trabalhadores da categoria profissional ocorrida no dia _____, a empresa descontara de seus empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva a importância equivalente a 4% (quatro por cento), sobre o valor do salário e das comissões ou porcentuais variáveis recebidos nos meses de outubro, dezembro de 2022 e maio de 2023, a título de Contribuição Assistencial, recolhendo as respectivas importâncias em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES, TURISMO E HOSPITALIDADE DE BRUSQUE e REGIÃO,** até o dia 10 do mês seguinte ao da competência em boleto bancário pré-preenchido, fornecido pelo mesmo.

Parágrafo Primeiro: O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no "caput" acima será acrescido da multa de 0.3333% ao dia, limitada a 10% (dez por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo Segundo: Quando não mais autorizar o desconto da contribuição negocial, o empregado não sindicalizado tem o direito de oposição, desde que o faça de próprio punho e pessoalmente perante o sindicato laboral, munido documento de identificação CTPS, RG e CPF, no mês outubro, do dia 01 ao dia 10 do mês citado, onde a carta assinada servira para se opor aos meses do desconto (outubro, dezembro/ 2022 e maio de 2023), conforme decisão tomada na assembléia.

51–VEÍCULO DA EMPRESA

A empresa fornecerá ao empregado entregador que dirigir qualquer veículo da empresa todo o equipamento de segurança exigido pela legislação de trânsito, bem como a manutenção do veículo, sem qualquer ônus para o empregado.

52 - COOPERATIVA DE TRABALHO:

As empresas do setor econômico não contratarão, sob qualquer título, ou em qualquer função, trabalhadores oriundos de cooperativas de trabalho.

53 -MICRO-EMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE-SIMPLES:

Os termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangem integralmente também os trabalhadores das micro-empresas, empresas de pequeno Porte-Simples e Micro Empreendedor Individual – MEI.

54- NORMAS CONVENCIONAIS:

Nenhuma disposição do contrato individual de trabalho que contrarie normas desta Convenção Coletiva poderá prevalecer na execução da mesma e será considerada nula de pleno direito.

55 – MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA

A empresa do setor econômico poderá terceirizar a mão de obra de serviços de entrega, segurança, limpeza, jardinagem ou outras atividades, desde que não ligadas a sua atividade-fim e que não estejam presentes os requisitos configuradores do vínculo empregatício.

56–ACORDOS COLETIVOS POR ADESÃO:

Nos termos dos arts. 611-A e 59-A da CLT, as empresas e seus empregados poderão, mediante adesão à ACORDO COLETIVO DE TRABALHO específico, elaborado e assinado pelos 2 (dois) sindicatos que assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho:

a) Praticar a COMPENSAÇÃO DE HORAS trabalhadas além da normal;
b) Flexibilizar a jornada de trabalho administrada por BANCO DE HORAS para compensação de jornada pelo prazo de 12 (doze) meses;
c) Estabelecer jornada de trabalho, em escala de revezamento 12X36 HORAS;
d) Firmar outros critérios para distribuição dos pontos da TAXA DE SERVIÇO;
e) Reduzir o intervalo intrajornada mínimo para 30 (trinta) minutos.

Parágrafo Segundo: A falta de formalização do ACORDO COLETIVO DE TRABALHO especifico elaborado e assinado conjuntamente pelos 2 (dois) Sindicatos que assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho ou

a inobservância de qualquer das condições nele previstas, acarretará a irregularidade das práticas de Compensação de Horas, Banco de Horas, da Jornada 12x36 e da redução do intervalo intrajornada, implicando no pagamento, como extraordinárias, das horas trabalhadas além da jornada diária do empregado, conforme o caso.

Parágrafo Terceiro: Nenhuma responsabilidade poderá ser imputada aos Sindicatos Patronal e Profissional, caso as empresas e seus empregados optem pela utilização/aplicação do previsto na presente cláusula.

57 – CLAUSULA DÉCIMA QUARTA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

A empresa poderá implantar um plano de metas de lucros e resultados, em que o Sindicato Patronal se compromete a viabilizar uma assessoria e/ou modelo para que a empresa possa ter como parâmetro.

58- MULTA

A empresa pagará multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria **profissional, por empregado e por infração, pelo não cumprimento de qualquer das cláusulas** deste Contrato Coletivo de Trabalho, sendo seu valor revertido para a Entidade Sindical Profissional.

Parágrafo Primeiro - Somente poderá haver cobrança coletiva da multa estipulada nesta cláusula por parte do Sindicato Profissional se for precedida de comunicação escrita à empresa infratora a fim de que regularize a situação, no prazo de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Segundo - A multa prevista no *caput* não se aplica ao descumprimento de cláusulas com penalidade própria.

59 - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO *IN NATURA*

Não constituem salário *in natura* ou indireto os seguintes benefícios, quando oferecidos pela empresa, não gerando direito a reflexos: refeição, abrigo após a jornada de trabalho, auxílio-farmácia, seguro de vida, auxílio-educação, previdência privada, plano de saúde, cesta básica e moradia.

Balneário Camboriu – SC, 14 de outubro de 2022.

ALZIR BACHI
Vice-Presidente
SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BALNEÁRIO CAMBORIU E REGIÃO

RAMON HENRIQUE MAÇANEIRO – OAB/SC Nº 20.764
Assessor Jurídico SINDISOL

JOCI LUIS DE SOUZA
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES, TURISMO E HOSPITALIDADE DE BRUSQUE e REGIÃO – SC

DANIELA LANG – OAB/SC Nº 16.274
Assessora Jurídica SETHOBRU-SC