



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, SERVIÇOS DE HOSPEDAGEM,
BARES, RESTAURANTES, FAST FOODS DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO
Rua 600 n. 711 – Fone. (47) 367-4548 – 363.2991 - CEP. 88.330-632 - Balneário Camboriú - SC.
Site: www.sechobar.com.br e-mail: atendimento@sechobar.com.br

SECHOBAR

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

Pelo presente instrumento, de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, SERVIÇOS DE HOSPEDAGEM, BARES, RESTAURANTES, FAST FOODS DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO**, 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 nº. 576.388.619-49, devidamente autorizado pela Assembléia Geral de seus associados e demais membros da categoria representativa DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, SIMILARES, SERVIÇOS EM GERAL DE HOSPEDAGEM, BARES, RESTAURANTES, FAST FOODS E ASSEMELHADOS, na base territorial que abrange os municípios, **PENHA, PIÇARRAS e BARRA VELHA**, e de outro lado **SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE JOINVILLE**, inscrito no CNPJ nº. 83.179.424/0001-92, estabelecido à Rua do Príncipe nº. 330 - Edifício Manchester – 10º Andar – Centro em Joinville – SC, com registro sindical no MTE nº. 307.467/1973, neste ato representado por seu presidente Sr. **Bernardo Kuerten** portador do CPF nº.342.971.119-34, devidamente autorizado pela diretoria e Assembléia Geral 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 2011**. A vigência da presente Convenção iniciará em **01 de Outubro de 2011 e terminará em 30 de Setembro de 2012**.

02 - REAJUSTE SALARIAL

A partir de **01 de outubro de 2011** o salário dos integrantes da categoria profissional será reajustado pela aplicação de **9%** (nove por cento), incidente sobre o salário praticado em outubro de 2010, ficando automaticamente compensadas as antecipações salariais eventualmente concedidas autorizadas em lei.

§ primeiro – O empregado admitido a partir de primeiro de outubro/2010, com salário superior ao Piso Salarial, fará jus à correção salarial proporcional aos meses trabalhados.

03 - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

A partir de 01 de outubro de 2011, e durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estabelecido os seguintes pisos salariais para a categoria profissional:

- R\$ 735,00** - da data da contratação até o período máximo de 90 dias e
- R\$ 820,00** - após o período de 90 dias de contratação.

§ - Único: Desde já fica ajustado entre as partes que o percentual de reajuste concedido pelo governo estadual para o Piso Estadual para o ano de 2012, será automaticamente repassado para os pisos salariais fixados no *caput* desta cláusula.

04 - ADICIONAL DA HORA EXTRAORDINÁRIA

A hora extraordinária será paga 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.

§ primeiro – Fica instituído pela presente norma coletiva, o BANCO DE HORAS para as categorias representadas pelos sindicatos convenentes, devendo tal instituto ser implantado através de ACORDOS COLETIVOS, na forma da legislação que regula a matéria, a serem firmados entre as Empresas interessadas e o Sindicato profissional com anuência do Sindicato Patronal respectivo;

§ segundo – O Sindicato Profissional, ora convenente, se compromete a acolher os pedidos de implantação do Banco de Horas das empresas interessadas, convocando e realizando as Assembléias com os trabalhadores para deliberarem sobre o assunto, desde que as empresas possuam 05 (cinco) ou mais empregados.



05 - DA COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO E DO INTERVALO INTRAJORNADA:

As empresas e seus empregados poderão estabelecer regimes de compensação de horas de trabalho, através de compensação com folga em outro dia, desde que estabelecidas através de Acordo Coletivo de compensação, firmado com o Sindicato representante da Categoria Profissional.

a) Fica estabelecido que, os trabalhadores que exercem atividades vinculadas a bares e restaurantes, inclusive do setor de hotelaria, poderão ter o intervalo, intrajornada, fixado entre o mínimo de 1:00 (uma) hora e o máximo de 4:00 (quatro) horas, de acordo com a necessidade do serviço desde que o período da jornada ainda a ser cumprida, seja igual ou superior a 4:00 (quatro) horas.

06 - QUEBRA DE CAIXA

O empregado que exercer a função de caixa, ou cumulativamente com outra função, temporariamente ou não, fará jus a remuneração mensal de 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, a título de Quebra de Caixa, desde que seja exigido pela empresa a diferença apurada.

§ único – 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.

07 - CHEQUE SEM FUNDOS

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

08 - 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.

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

09 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa fornecerá comprovante mensal de pagamento, com discriminação da remuneração fixa, comissão, descontos efetuados e recolhimento do FGTS.

10 - 13 ª SALÁRIO DO COMISSIONISTA.

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

11 - QUADRO DE AVISOS

A Entidade Sindical 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.

12 - CALCULO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

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

§ único – A gorjeta e/ou taxa de serviço cobrada pelo empregador na nota de serviço ou oferecida espontaneamente pelos cliente, integra a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para a parcela de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado. "orientação do Enunciado TST nº 354 (Revisão da Súmula nº 290 - Res. 23/1988. DJ 24.03.1988)".

13 - APOSENTADORIA.

O trabalhador com cinco ou mais anos de serviços na mesma empresa não poderá ser 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.

14 - ESTABILIDADE AO EMPREGADO ACIDENTADO

Fica assegurada ao empregado vítima de acidente de trabalho, nos termos do Art. 118 da Lei n.º 8.213/91 garantia de emprego e salário por de 12 meses, de seu contrato de trabalho na empresa empregadora, após a cessação do auxílio-doença acidentário, ressalvado o caso de justa causa.



SECHOBAR

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, SERVIÇOS DE HOSPEDAGEM,
BARES, RESTAURANTES, FAST FOODS DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO
Rua 600 n. 711 – Fone: (47) 367-4548 – 363.2991 - CEP. 88.330-632 - Balneário Camboriú - SC.
Site: www.sechobar.com.br e-mail: atendimento@sechobar.com.br

§ único – Em caso de auxílio-doença o empregado terá garantia de emprego e salário por um período de 90 (noventa) dias após a alta médica do benefício previdenciário, de qualquer espécie.

15 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

16 - 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.

17 - DESCONTO DE QUEBRA DE MATERIAL

Fica vedado o desconto no salário do empregado de valor destinado a cobertura de quebra de material ou extravio, salvo em caso de culpa ou dolo. O empregado obriga-se a cumprir os regulamentos internos da empresa, que regulem a matéria e desde que tais regulamentos sejam firmados por escrito.

18 - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

O atestado fornecido por médico e dentista do INSS, SUS, Particular ou do Sindicato da Categoria Profissional será aceito pela empresa.

19 - PAGAMENTO EM CHEQUE

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

20 - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

O empregado da categoria profissional fará jus a antecipação do percentual de 50% (cinquenta por cento) 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.

§ único – A presente cláusula só se aplicará para o 13º referente ao ano civil em que as férias forem gozadas e cujo gozo tenha início a partir de 01 de fevereiro.

21 - UNIFORME

Quando a empresa exigir de seu empregado 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.

22 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO.

Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio indenizado e/ou trabalhado, quando de iniciativa do empregador, no caso do empregado obter novo emprego antes do término do referido aviso, devendo a empresa pagar os dias trabalhados e anotar a dispensa, por escrito, no verso do mesmo, sendo que o prazo do pagamento será de 10(dez) dias.

23 - TAXA DE SERVIÇO.

As gorjetas e/ou taxa de serviços, quando cobrada do cliente, será distribuída a todos os empregados do estabelecimento através do sistema de pontos.

§ primeiro – Da totalidade do valor arrecadado da Taxa de Serviço o empregador poderá descontar encargos sociais, fiscais, trabalhistas e financeiros (CPMF, Taxa de Cartão de Crédito, etc)

§ segundo – 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 na folha de pagamento.

§ terceiro – 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 as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado "orientação do Enunciado TST nº 354 (Revisão da Súmula nº 290 - Res. 23/1988. DJ 24.03.1988)".

§ quarto – A empresa que cobrar a Taxa de Serviço deverá efetuar Tabela de Distribuição de Pontos que será apresentada ao Sindicato Profissional, sendo que os Sindicatos Convenentes apresentam abaixo, como referência, a Tabela-Base de Distribuição de Pontos para estabelecimentos de hospedagem, bar e restaurante.



Tabela de Distribuição de Pontos

FUNÇÃO:	NÚMERO DE PONTOS:
Gerente	10
Gerente de Departamento	09
Chefe de Recepção/ Governança/Maitre	08
Barman	07
Cozinheira/Confeiteira/Garçon	06
Camareira/Motorista/Auxiliar de Cozinha/Mensageiro	03
Serviços Gerais/Cumim	02

24 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:

Fica estabelecido entre as partes convenientes que o adicional de insalubridade, quando devido, terá como base de cálculo o salário mínimo.

25 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NA RESCISÃO DE CONTRATO.

A rescisão de contrato de trabalho de empregado com seis ou mais meses de serviço prestado a mesma empresa será efetuada perante o SINDICATO DOS TRABALHADORES (SECHOBAR), para a respectiva homologação.

26 - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatória a utilização de livro-ponto ou cartão mecanizado na empresa, independentemente do número de empregados.

27 - ABONO DE FALTA A PAI/MÃE TRABALHADOR.

No caso de necessidade de consulta médica a filho de até 16 anos de idade, ou inválido 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.

28 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE.

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

- Da empregada gestante, desde a concepção até 90 (noventa dias) dias após o término do benefício previdenciário;
- Da empregada que sofrer aborto não provocado até 90 (noventa) dias, após a alta médica.
- As empresas obrigam-se a determinar que as trabalhadoras mulheres façam o exame gravídico, para conceder o aviso prévio, sendo que os exames, serão custeados pelas empresas.

§ único – Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

- Rescisão contratual por justa causa;
- Pedido de demissão;
- Rescisão ou término de contrato de experiência, ou prazo determinado;
- Se até 30 (trinta) dias após a rescisão de contrato a empresa/empregador não tiver sido avisado/notificado por escrito do estado gravídico da empregada, visando possibilitar, que a empresa/empregador, ao tomar conhecimento possa integrar a empregada ao seu quadro de funcionários.

29 - DA FILIAÇÃO SINDICAL

A empresa no ato da admissão filiará o empregado ao Sindicato da Categoria Profissional, garantindo, porém a plena liberdade à sindicalização. Da mesma forma agirá com referência ao empregado já registrado, devendo a respectiva proposta ser fornecida pela entidade Sindical.

30 - ESCALA DE FOLGA MENSAL

A empresa organizará e fixará em lugar de fácil visibilidade a escala de folgas do mês, com antecedência de trinta dias, a fim de permitir que o empregado goze de folga semanal, aos domingos pelo menos uma vez por mês.

§ único – As partes convencionam que os empregados sujeitos a tal regime, deverão gozar mensalmente as folgas respectivas. Poderão as mesmas serem usufruídas cumulativamente, ou seja, não necessariamente a cada 7 (sete) dias e conforme venha a ser pactuado no interesse entre as partes (empresa e empregado), mas pelo menos uma folga no mês terá que recair no domingo.



SECHOBAR

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, SERVIÇOS DE HOSPEDAGEM,
BARES, RESTAURANTES, FAST FOODS DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO

Rua 600 n. 711 – Fone. (47) 367-4548 – 363.2991 - CEP. 88.330-632 - Balneário Camboriú - SC.

Site: www.sechobar.com.br e-mail: atendimento@sechobar.com.br

31 - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO IN NATURA:

Não constituem salário in natura previsto no artigo 458 da CLT, os seguintes benefícios quando oferecidos pela empresa: refeições, abrigo após a jornada de trabalho, auxílio farmácia, seguro de vida, auxílio educação, previdência privada, plano de saúde, cesta básica e moradia.

32 - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL

O diretor do Sindicato dos Empregados será liberado até 15 (quinze) dias por ano, sem prejuízo da sua remuneração na empresa, para comparecimento a reunião, congresso e assembléia sindical, não podendo o afastamento ser superior a 05 (cinco) dias consecutivos por mês.

33 - ALIMENTAÇÃO E LOCAL PARA LANCHES.

- 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.

34 - 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.

35 - O DIA DA CATEGORIA

Fica estabelecido que no dia 29 de julho 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.

36 - MORA SALARIAL

A empresa pagará 0,20%(zero virgula vinte) ao dia, ao empregado, a partir do 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, no caso de mora salarial.

37 - DOMINGO E FERIADO

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

38 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DE LEI.

O direito de recebimento da indenização adicional estabelecido no artigo 9º da Lei n.7.238/84, fica estendido ao período de 45(quarenta e cinco) dias antes da data da correção salarial (data-base).

39 - EXAME MÉDICO E LABORATORIAL

O exame admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional de trabalhador, exigido pela NR nº 7, será custeado pelo empregador.

§ primeiro – O exame laboratorial, desde que exigido pelo empregador, deve ser pago por este e realizado em local por ele indicado.

§ segundo – Por força desta Convenção Coletiva ficam desobrigadas de indicar médico coordenador, as empresas de grau de risco 1 e 2 do quadro1 da NR-4 com até 50 (cinquenta) empregados, conforme prevê nova redação da NR-7, alterada pela portaria nº 08, de maio de 1996, do Ministério do Trabalho.

40 - 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 dez (10) dias, e até o primeiro dia após o término do contrato de trabalho, no caso de aviso prévio trabalhado.

§ primeiro – No caso da empresa conceder o aviso prévio ao empregado, mas dispensa-o do cumprimento, a verba rescisória deverá ser quitada no prazo de 10 dias, contado a partir da data do aviso prévio.

§ segundo – 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.

§ terceiro – Vencidos os prazos acima será devida a multa de 0,20%(zero virgula vinte) ao dia sobre as parcelas incontroversas, em favor do empregado, sem prejuízo da multa legal.



SECHOBAR

41 – ENQUADRAMENTO SINDICAL

Aplica-se a todo trabalhador que preste seus serviços em qualquer estabelecimento que exerça atividade relacionada à categoria econômica conveniente, todos os benefícios e direitos, assim como as obrigações constantes nesta Convenção Coletiva, estando o empregador e o trabalhador igualmente obrigados ao cumprimento integral desta Convenção independentemente da atividade preponderante exercida.

42 – MICRO EMPRESA E EMPRESA DE PEQUENO PORTE-SIMPLES

Os termos da presente Convenção Coletiva abrangem integralmente o trabalhador de Microempresa e Empresa de Pequeno Porte-SIMPLES

43 – DA CONTRATAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA.

Fica vedado às empresas que compõem a categoria econômica contratar, em qualquer função, trabalhadores de cooperativas de trabalho.

44 - VALE TRANSPORTE

Fica estabelecida a obrigatoriedade por parte da empresa quanto ao fornecimento do vale transporte a todos os empregados abrangidos por esta convenção coletiva, na forma da Lei.

45 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Em cumprimento ao que foi deliberada pela Assembléia Geral Extraordinária, a empresa descontará de todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, a importância equivalente a 3% (três por cento), sobre o valor do salário-base recebido no mês de outubro/2011; 4% (quatro por cento), sobre o valor do salário-base recebido no mês de janeiro/2012 e 3% (três por cento), sobre o valor do salário-base recebido no mês de fevereiro/2012, a título de CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA. 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.

§ primeiro – O recolhimento da Contribuição Confederativa efetuado fora do prazo mencionado no caput acima, será acrescido da multa de 0,20% ao dia, limitado a 20%(vinte por cento), além de juros de mora de 1%(um por cento) ao mês.

46 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

A empresa integrante da categoria econômica abrangida pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, recolherá em favor do SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE JOINVILLE, em 30/09/2011 em guias próprias, a título de Contribuição Negocial Patronal, conforme segue:

§ primeiro – O não recolhimento da Contribuição acima estabelecida, no prazo respectivo (30.09.2011), acarretará acréscimo de juros, multa e correção monetária fixada para o recolhimento em atraso.

FAIXAS DE CONTRIBUIÇÕES E ENQUADRAMENTO DE PENHA, PIÇARRAS E BARRA VELHA 2011/2012

FAIXAS	TABELA DE ENQUADRAMENTO	PARCELAS MENSAIS R\$	PARCELA ÚNICA (DESCONTO DE 20%) R\$	VALOR TOTAL S/ DESCONTO
01	0 a 03 empregados	16,35	157,00	196,20
02	04 a 06 empregados	21,25	204,05	255,06
03	07 a 09 empregados	31,17	299,27	374,08
04	10 a 12 empregados	38,37	368,33	460,04
05	13 a 15 empregados	46,76	448,90	561,13
06	16 a 20 empregados	55,26	530,52	663,15
07	21 a 25 empregados	65,18	652,75	782,18
08	26 a 35 empregados	91,28	876,36	1.095,45



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, SERVIÇOS DE HOSPEDAGEM, BARES, RESTAURANTES, FAST FOODS DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO
Rua 600 n. 711 – Fone. (47) 367-4548 – 363.2991 - CEP. 88.330-632 - Balneário Camboriú - SC.
Site: www.sechobar.com.br e-mail: atendimento@sechobar.com.br

SECHOBAR

09	36 a 50 empregados	113,36	1.088,25	1.360,32
10	51 a 70 empregados	147,15	1.412,64	1.765,80
11	71 a 100 empregados	198,27	1.903,40	2.379,25

47 – CLÁUSULA PENAL

A empresa que não efetuar a homologação da rescisão de contrato de trabalho junto ao sindicato da categoria profissional, de empregado com 6 (seis) ou mais meses de serviço, pagará multa ao SECHOBAR-BC, equivalente ao maior piso salarial da categoria profissional por rescisão não homologada no Sindicato Profissional. Ficando certo que a multa reverterá aos cofres do SECHOBAR..

48 – MULTA.

A empresa pagará multa equivalente a 10% (dez por cento) do maior piso salarial da categoria profissional, por empregado, por infração, por mês, pelo não cumprimento de qualquer das cláusulas desta Convenção Coletiva, sendo seu valor revertido para o empregado quando cobrado individualmente, e para a entidade sindical profissional quando cobrado por ação coletiva.

Assim por estarem justos e contratados as entidades convenientes firmam o presente instrumento em seis (6) vias de idêntico teor e forma para que surta seus efeitos legais.

Balneário Camboriú-SC, 01 de Novembro de 2011.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, SERVIÇOS EM HOSPEDAGEM, BARES, RESTAURANTE, FAST FOODS DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO

Olga Aparecida Ferreira
Diretora-Presidente

João José Martins
OAB/SC 4136

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE JOINVILLE E REGIÃO
Bernardo Kuerten - Presidente

kaís Canderlinde
Testemunha

Damela Paz Deuel
Testemunha.