

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC003131/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/12/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR080408/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46304.003499/2014-05
DATA DO PROTOCOLO: 18/12/2014

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

SIND. TRAB.TURISMO,HOSPITAL. E HOTEIS,RESTAUR.,BARES E SIMIL.JLLE E REGIAO, CNPJ n. 83.641.811/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HENRIQUE BUBLITZ;

E

SINDICATO DE HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE JOINVILLE, CNPJ n. 83.179.424/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). BERNARDO KUERTEN;

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 novembro de 2014 a 31 de outubro de 2015 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares tais como: Trabalhadores em Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares, Aglutinando os demais Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade com a seguinte formação:, Apart hotéis, Flats, Churrascarias, Fast-food, Pizzarias, Casas de Chá, Sorveterias, Confeitarias, Cafés, Botequins, Bombonieres, Pensões, Campings, Lanchonete, Hospedarias, Clubes, Boites, em Empresas de Cozinhas Industriais, Hospitalares e Refeições Coletivas, Lanchonetes de Supermercado, de Padarias e em Resorts, com abrangência territorial em Joinville/SC.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido um salário normativo a vigorar a **partir de 01/11/2014** para todos os empregados, exceto aquelas cujas funções estejam citadas nos parágrafos seguintes, equivalente a:

- **R\$ 1.086,40 (um mil, oitenta e seis reais e quarenta centavos)** por mês, desde a data de admissão.

§ 1º: Os empregados admitidos, para exercerem as funções de **Faxineiro, Copeiro e Contínuo, a partir de 01/11/2014, farão jus, a um salário normativo equivalente a:**

- **R\$ 1.046,40 (um mil, quarenta e seis reais e quarenta centavos)** por mês, desde a data de admissão.

§ 2º: Os empregados admitidos para exercerem a função de Cozinheiro(a), cuja função já se encontre anotados na CTPS em contratos de trabalhos anteriores, farão jus, a partir, de 01/11/2014, a um salário normativo equivalente a:

- **R\$ 1.076, 70 (um mil, setenta e seis reais e setenta centavos)** por mês, desde a data de admissão;
- **R\$ 1.110,00 (um mil, cento e dez reais)** por mês, após o período de experiência.

§ 3º: Lei Estadual – piso salarial

Caso a lei complementar nº 459 de 30 de setembro de 2009, reajustar, seus pisos salariais, que ultrapassem os pisos contidos nesta convenção, as partes se comprometem em analisar, de imediato, referente às diferenças existentes entre o piso estadual e os salários normativos.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional, independente de faixa salarial, serão reajustados a partir **de 01/11/14 em 8% (oito por cento)**.

§ 1º: Os empregados admitidos após, 01/11/13 farão jus, ao reajuste especificado no caput desta cláusula, e § 1º proporcional aos meses trabalhados.

§ 2º: Os empregados demitidos após 01/11/2014 farão jus, ao recebimento das verbas rescisórias com base no reajuste integral de 8% (oito por cento), proporcional aos meses trabalhados.

§ 3º: Serão compensados os adiantamentos legais e/ou espontâneos concedidos no período, com exceção dos aumentos previstos na Instrução Normativa nº 4 do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 4º: Ao estabelecer-se o critério dos reajustes no caput desta cláusula e nos parágrafos, entende-se como integralmente atendidos os critérios da política salarial vigente, no período compreendido entre 01/11/2013 à 31/10/2014.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - QUEBRA DE CAIXA

Aos empregados que exerça a função de caixa ou assemelhados, ou ainda, quando tal função seja cumulativamente exercida pelo chefe de portaria, recepcionista, garçom, atendente, barman/copeiro, especificamente, haverá uma remuneração mensal a título de quebra de caixa, equivalente a 15% (quinze por cento) do salário normativo maior da presente convenção coletiva de trabalho.

§ 1º: As empresas que não descontarem do empregado que exerça a função de caixa e assemelhados, conforme estabelecido anteriormente, a diferença por ventura apurada, quando da conferência, estarão desobrigadas do cumprimento do estabelecido no caput desta cláusula. Fica estabelecido que os valores recebidos a título de quebra de caixa são numerários de natureza meramente indenizatória e não salarial;

§ 2º: Fará jus ao quebra de caixa o funcionário que substituir outro na função de caixa proporcional ao número de dias que durar a substituição.

§ 3º: Não se aplica o disposto no caput aos empregados que recebem diretamente do cliente e, em seguida, repassam este valor ao caixa ou assemelhados. Ficando isento de responsabilidade quanto a diferenças apuradas no fechamento do caixa.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º

Os empregados da categoria profissional farão jus à antecipação do percentual de 50% (cinquenta por cento) do 13º (décimo terceiro) salário por ocasião do gozo de férias normais, se assim o desejarem, previsto na Lei 4.749/65.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - CÁLCULO DO 13º SALÁRIO E FÉRIAS

O cálculo do 13º salário e férias dos comissionistas observará o valor médio da parte variável da remuneração 12 (doze) últimos meses, mais a parte fixa.

Outras Gratificações

CLÁUSULA OITAVA - 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.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - DIA DA CATEGORIA

Fica estabelecido o dia 26 de novembro de cada ano, como sendo o dia da categoria e, considerado este dia como feriado, devendo ser pago ao empregado que estiver trabalhando neste dia, da seguinte forma: com 01 folga na mesma semana, compensando o dia trabalhado no feriado, não podendo ser o dia de folga semanal; ou as horas trabalhadas no dia de feriado pagas com o adicional de 100%, em folha de pagamento, dentro do mesmo mês.

CLÁUSULA DÉCIMA - REUNIÕES DE TRABALHO OBRIGATÓRIA

Reuniões de trabalho obrigatórias, quando realizadas fora do horário normal de expediente, terão seu tempo de duração como trabalho extraordinário.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno será pago com adicional de 20% (vinte por cento) incidentes sobre o valor hora da remuneração do empregado.

§ 1º: A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos, considerando, horário noturno aquele entre as 22h00min (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte;

§ 2º: Quando cumprida integralmente a jornada noturna e esta for prorrogada é devido também o adicional quanto às horas prorrogadas.

(Súmula 60 TST, Art. 73 CLT, § 5º

Comissões

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REGULAMENTAÇÃO DA COBRANÇA DA TAXA DE SERVIÇO (10%)

As empresas abrangidas pela presente Convenção que cobrarem o adicional de 10% (dez por cento), gorjeta e/ou taxa de serviços, nas contas dos consumidores, distribuirão dito adicional à seus empregados, conforme descrito a seguir:

§ 1º: Do total acima (10%) a empresa reterá 20% (vinte por cento) para suprir despesas com encargos sociais (FGTS, INSS e outros), de atribuição e responsabilidade da empresa, salvo, dispositivo em Lei ou Instrumento Coletivo mais favorável ao trabalhador.

§ 2º: Os restantes 80% (oitenta por cento) serão rateados, através, de sistema que possibilite abranger todos os empregados da empresa, na conformidade do quadro modelo de classificação estabelecido ao final deste, cláusula 13ª, instrumento coletivo ou de forma igualitária entre todos os funcionários.

§ 3º: A cobrança e distribuição da Taxa de Serviço não substituem o salário, nem o Piso Salarial da categoria e os acréscimos salariais, resultantes da distribuição da arrecadação da taxa de serviço, serão anotados nas carteiras de trabalho dos empregados, como verba salarial comissionada, para todos os efeitos de lei.

§ 4º: As gorjetas e/ou taxa de serviços cobrados pelo empregador na nota de serviço ou oferecidos, espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, hora extra e repouso semanal remunerado “conforme orientação do Enunciado TST nº 354 (Revisão da Súmula nº 290 - Res. 23/1988. DJ 24.03.1988)”.

§ 5º: Tal remuneração advinda da taxa de serviço se incorporará também, ao salário das empregadas gestantes que entrarão em licença maternidade tendo como base de cálculo a média dos últimos seis meses.

§ 6º: Nos casos de atestados médicos e/ou odontológicos de até 15 (quinze) dias de afastamento, os empregados receberão a taxa de serviço em folha de pagamento normalmente. O valor de taxa de serviço será pago proporcionalmente aos dias trabalhados em caso de faltas injustificadas, ou seja, sem atestado.

§ 7º: Os trabalhadores, em caso de afastamento do trabalho por ocasião de auxílio doença, acidente de trabalho e serviço militar, não farão jus, ao recebimento em folha de pagamento do valor integral da pontuação da taxa de serviço, somente, o saldo anterior ao afastamento. O pagamento da taxa será normalizado, logo após, o retorno ao trabalho.

§ 8º: Fica garantido, caso a empresa adote o sistema de pagamento de taxa de serviço pelo sistema de pontuação, conforme modelo em anexo, que a alteração de pontos, uma vez estabelecida, somente, poderá ser superior a tabela adotada pela empresa e mediante aprovação de 51% (cinquenta e um por cento) dos funcionários, devendo a alteração, também, ser anotada em carteira de trabalho do empregado.

MODELO DE PONTUAÇÃO

Caso a empresa utilize o sistema de distribuição de pontos abaixo poderá adotar os critérios de distribuição a cerca do período de experiência classificando em júnior, sênior, assim por diante. Porém, não poderá deixar de abranger todos os funcionários da empresa.

CARGO VALOR DO PONTO

AJUDANTE DE COZINHA	4
ASSISTENTE DE A & B	5
COZINHEIRO	8
LÍDER/GERENTE caso não receba adicional de função.	14
CAIXA REST.	3
CHEFE DE COZINHA	9
CHEFE DE FILA	8
COMINS	3
COPEIRO	3
BARMANN	6
GARÇON I	8
GARÇON II	12
MAITRE	13
LIMPEZA	2

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas se comprometem a implantar local apropriado para lanches e refeições, em condições higiênicas quando possuir mais de 10(dez) funcionários, salvo se o funcionário, no período de intervalo não ausentar-se ou receber alimentação da empresa.

§ 1º: Em caso de concessão de habitação e alimentação fornecidas como salário-utilidade pela empresa ao empregado, deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder a 15% (quinze por cento) e 8% (oito por cento), respectivamente, do salário-contratual desde que, o referido desconto esteja previamente autorizado por escrito pelo empregado (referência na Lei nº 8.860/94, Art. 458, § 3º CLT).

§ 2º: No caso de prestação de trabalho extraordinário, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente ao empregado, refeições normais ou lanche apropriado.

§ 3º: Quando houver prestação de serviços externos, fora do município para o qual o empregado se deslocar, será garantido auxílio alimentação no que for preciso, além de combustível, quando da utilização de veículo próprio, ressalta-se que os referidos auxílios não integram a remuneração do mesmo para fins trabalhistas e previdenciários.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRANSPORTE DO EMPREGADO QUANDO DA FALTA DE ÔNIBUS

No encerramento do expediente do período noturno, em não havendo transporte público, a Empresa obriga-se a transportar ou custear o transporte do Empregado, até sua residência, sem ônus ao mesmo. O tempo

ou duração do local de trabalho até a residência do Empregado, não será, em hipótese alguma, caracterizado como tempo à disposição da Empresa.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL AO SÓCIO

Em caso de morte de empregado abrangido por esta Convenção, a empresa pagará aos herdeiros devidamente habilitados, importância equivalente a um salário normativo, cujo pagamento deverá ser efetuado juntamente com as verbas rescisórias do falecido.

§ Único: O Sindicato Laboral contribuirá com mais 50% (cinquenta por cento) do valor do normativo em vigor para os herdeiros do empregado que estiver no quadro de associado do respectivo Sindicato.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará ao empregado, por escrito, o motivo da rescisão, e de acordo com o disposto no artigo 482 da CLT, sob pena de ser nula a penalidade aplicada.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONDIÇÕES NECESSÁRIAS PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

01 - O pagamento das verbas salariais e indenizatórias constantes do TRCT será efetuado no ato da assistência, em moeda corrente, cheque visado, desde que em horário bancário, principalmente na sexta-feira, em virtude do fim de semana ou depósito em conta bancária;

02 - Termo de Rescisão Contratual em 05 (cinco) vias;

03 - CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social, devidamente atualizada;

04 - Carta de Demissão em 3 vias (aviso prévio, pedido de demissão ou dispensa por justa causa);

05 - Extrato analítico do FGTS ou para fins Rescisórios, emitido pela CNS/CEF, e guias de recolhimento e RE comprovando valores não disponíveis em extrato;

06 - GRFC - Guia de Recolhimento da multa sobre o FGTS e aviso de conectividade;

07 - Comunicado de Dispensa (CD) para fins de Seguro-Desemprego (exceto na aposentadoria, dispensa por justa causa e pedido de demissão);

08 - Atestado de Saúde Ocupacional/Demissional;

09 - Atos constitutivos e alterações ou documento de representação da empresa;

10 - Comprovação do pagamento das férias dos períodos anteriores à data de demissão ou documentos que comprovem a perda do período;

11 - Comprovação dos descontos efetuados na rescisão (adiantamento, falta, etc);

12 - Apresentação das guias de recolhimento do Imposto Sindical Profissional e Patronal dos 2 anos anteriores à data de desligamento do empregado;

13 - RAIS do ano-base imediatamente anterior;

14 - Documento demonstrativo das parcelas variáveis, consideradas para o cálculo dos valores pagos na Rescisão – (Ficha Financeira, Recibo de Salário etc).

15 – Por ocasião da cessação do contrato individual de trabalho, as empresas fornecerão ao Empregado, além, dos documentos exigidos por Lei, Perfil Profissiográfico Previdenciário.

§ 1º: A falta dos documentos solicitados ensejará a recusa na prestação dos serviços de homologação, ciente o empregador de que o atraso no pagamento das verbas rescisórias o sujeitará à multa prevista no artigo 477 parágrafo 8ª da CLT.

§ 2º: A empresa ou representante legal deverá agendar horário previamente no sindicato laboral para prestação de serviços sindicais de homologação e outros.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado pré-avisado pela empresa (caso em que a empresa está demitindo o empregado e este, está cumprindo o aviso prévio trabalhado) que comprovar haver conseguido novo emprego para admissão imediata fica dispensado de cumprimento do restante do prazo do aviso prévio, sem direito ao salário dos dias não trabalhados.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO PRAZO ESPECIAL DO AVISO PRÉVIO

Nos termos da lei 12.506/11 e orientação do M T E (Nota Técnica 184/2012) o aviso prévio de empregador para empregado será de 30 (trinta) dias para trabalho ininterrupto para o mesmo empregador até um ano. Para cada ano completo, o empregado terá direito a mais 03 (três) dias, indenizado, até o total de 90 (Noventa) dias para 20 anos de trabalho prestado ao mesmo empregador.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Normas Disciplinares

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PAGAMENTO EM CHEQUES

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência dos valores será realizada na presença do caixa. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade por erro.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CHEQUES SEM FUNDO E CARTÕES DE CRÉDITO

Não haverá descontos na remuneração do empregado, da importância correspondente a cheques e cartões de créditos irregulares ou sem fundo, recebidos por este quando na função de caixa ou assemelhados, desde que cumprida as normas da empresa, sempre estabelecidas previamente por escrito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO DE QUEBRA DE MATERIAL

Ficam vedados os descontos nos salários dos empregados de valores destinados a cobertura de quebra de material ou extravio, salvo em casos 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.

Políticas de Manutenção do Emprego

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO PRÉ-APOSENTADORIA

Serão garantidos os empregos ou os salários ao empregado pelo período de 12 (doze) meses que antecederem ao seu direito de obter a aposentadoria em seu tempo de serviço, desde que tenha o empregado prestado serviços ao mesmo empregador, consecutivamente, em período igual ou superior a 04 (quatro) anos, não prevalecendo tal direito em caso de infração disciplinar ou não uso do benefício de aposentadoria, bem como, na hipótese de não comunicar tal condição de pré-aposentadoria, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data de dispensa, por escrito, ao seu empregador. § Único: As empresas se reservam no direito de se ressarcirem dos danos sofridos no caso de mau uso ou fraude praticado pelo empregado na obtenção do benefício estabelecido no caput da presente cláusula.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROTEÇÃO À GESTANTE

Fica estabelecida a garantia de emprego ou salário para a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra "b" do item II do artigo 10 das disposições transitórias da Constituição Federal.

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

1. Rescisão contratual por justa causa;
2. Pedido de demissão;

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE AO EMPREGADO EM AUXÍLIO DOENÇA

Será garantido o emprego do empregado sob auxílio doença até 60 (sessenta) dias após a alta previdenciária, ressalvando as demissões por justa causa.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS E BANCO DE HORAS

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de até duas horas diárias, devendo as horas extraordinárias ser remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento) até 40 horas extras/mês e, as

subsequentes com o adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal.

§ 1º: Conforme dispõe o art. 59 § 2º da CLT poderá ser dispensado o acréscimo de salário, em virtude do excesso de horas em um dia se for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, somente, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Sendo assim, o SITRATUH poderá acolher os pedidos de implantação e/ou renovação de acordo coletivo do “Banco de Horas” das empresas interessadas, convocando e realizando as Assembleias com os trabalhadores para deliberarem sobre o assunto, desde que, as empresas possuam 05 (cinco) ou mais empregados e observem o disposto no acordo padrão adotado pelo sindicato.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO INTERVALO INTRAJORNADA E COMPENSAÇÃO DE HORAS

- a) 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, com anuência do Sindicato Patronal respectivo, vide, Cláusula 9ª, § 1º.
- b) Fica estabelecido que, os trabalhadores que exercem atividades vinculadas a bares, hotéis, restaurantes e similares poderão ter o intervalo de 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 a 4:00 (quatro) horas e as demais horas subsequentes sejam consideradas horas extras.

Descanso Semanal

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

O descanso semanal remunerado dos funcionários será concedido uma vez por semana, devendo uma das folgas ser obrigatoriamente em um domingo por mês;

§ 1º: As partes convencionam que os empregados sujeitos a tal regime, deverão gozar mensalmente as folgas respectivas. Poderá as mesmas ser usufruídas cumulativamente, ou seja, não necessariamente a cada 06 (seis) dias e conforme venha a ser pactuado no interesse entre as partes (empresa e empregado), observadas as disposições legais.

§ 2º: Será calculado o pagamento do repouso semanal remunerado sobre as comissões, gratificações, respectivos adicionais e horas extras, nos vencimentos do empregado (Súmula 172 TST, Art. 457, § 1º CLT.)

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatória a anotação da hora de entrada e saída, em registro mecânico ou não, para os estabelecimentos com 05 (cinco) ou mais empregados, para o efetivo controle da jornada de trabalho.

§ 1º: O espaço de tempo registrado em cartão de ponto igual ou inferior a 10 (dez) minutos, imediatamente anteriores ou posteriores ao início e ao término da jornada normal de trabalho, não será considerado como efetivamente trabalhado, para qualquer fim.

§ 2º: Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle da jornada de trabalho, na forma prescrita na Portaria n. 373 de 25 de fevereiro de 2011 do MTE.

Férias e Licenças

Férias Coletivas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS COLETIVAS

Quando a empresa suspender o trabalho e/ou atividades por motivos técnicos, operacionais, administrativos, reforma, limpeza e/ou outras situações, poderá a sua livre escolha e com ciência do Sindicato Patronal e Laboral, dar férias coletivas aos seus empregados ou celebrar acordo coletivo.

Remuneração de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

O pagamento das férias deverá ser efetuado até 02 dias antes do início das férias.

§ 1: As férias não gozadas, após o período legal de concessão deverão ser remuneradas em dobro (Súmula nº 81 - TST).

§ 2º: O início do período de gozo das férias individuais ou coletivas, não poderá iniciar no sábado, domingo, feriado ou dia de folga (Súmula Nº 100 – TST).

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES

Serão concedidos os uniformes quando forem exigidos por lei ou pela empresa. O uso, restrições e conservação da vestimenta uniforme, serão regulamentados pela empresa, devendo as normas entregues por escrito no ato da assinatura do contrato de trabalho individual.

§ 1º: O uniforme será fornecido gratuitamente e substituído sem ônus ao empregado sempre que necessário, salvo o descumprimento das normas internas da empresa.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EXAME MÉDICO LABORATORIAL

O exame admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional de trabalhador, exigido pela NR7, será custeado pelo empregador.

§ 1º: O exame laboratorial, desde que exigido pelo empregador, deve ser pago por este e realizado em local por ele indicado;

§ 2º: Ficam desobrigadas de indicar médicos coordenadores, as empresas de grande risco 1 e 2, do quadro 1, da NR4 com até 50 (cinquenta) empregados, conforme o previsto na nova redação da NR7, alterada pela Portaria nº 08, de maio de 1996 do Ministério do Trabalho.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS A ESTUDANTES

Serão abonadas as faltas dos empregados nos dias de provas escolares, desde que coincidam com o horário de trabalho e com comprovação posterior, pré avisando a empresa com antecedência de 72 (setenta e duas) horas e ainda desde que em estabelecimento oficiais de ensino.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR (A)

A mãe ou pai quando responsável, no caso de necessidade de acompanhamento de consulta médica a filho de até 12 (doze) anos de idade ou especial, mediante comprovação por declaração médica, terá o direito ao abono de falta ao trabalho, o tempo necessário para a consulta (horas para consulta) ou 01 (um) dia, no mês, desde que, apresente a declaração médica à empresa no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas.

§ 1º: Em caso de internação ou doença grave de filho com até 12 (doze) anos ou especial terá seus dias de falta abonados como sendo licença sem remuneração.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DOS ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados fornecidos por médicos e dentistas da entidade sindical profissional, e/ou econômica serão aceitos pelas empresas, desde que devidamente preenchidos.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FILIAÇÃO SINDICAL

As empresas se comprometem no ato de admissão esclarecer para o funcionário admitido, as vantagens que ele terá em ser filiado ao Sindicato Laboral, garantindo, no entanto, a liberdade para que ele decida sobre sua filiação. Da mesma forma agirão com referência aos empregados já registrados, devendo as respectivas propostas ser fornecido pela entidade sindical profissional, devendo as mensalidades ser descontadas em folha de pagamento e repassadas ao Sindicato Profissional, até o 10º dia subsequente ao desconto.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO

A Entidade Sindical Laboral poderá manter, no âmbito da empresa, quadro de aviso para fixação de informações sindicais trabalhistas que contribuam para o aperfeiçoamento das relações de trabalho.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS PARA REUNIÕES, CONGRESSOS E ASSEMBLEIAS

Os membros da diretoria do Sindicato dos Empregados serão liberados até 15 (quinze) dias por ano, sem prejuízo de suas remunerações nas respectivas empresas, para comparecimento a reuniões, congressos e assembleias sindicais, não podendo o afastamento ser superior a 03 (três) dias consecutivos por mês.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL LABORAL

Em cumprimento ao deliberado em Assembleia Geral, a qual, conforme o Estatuto Social da Entidade, têm poderes deliberativos e que as decisões tomadas, atingirão todos os integrantes da categoria profissional representados por esta entidade sindical, independente do comparecimento à mesma, Filiados ou não Filiado. Neste sentido, as empresas descontarão dos salários de todos os seus empregados integrantes da categoria ao Sindicato dos Trabalhadores em Turismo, Hospitalidade e de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Joinville e Região/SC, o valor correspondente a 9% (nove por cento), sendo 3% (três por cento) no mês de Dezembro/2014, 3% (três por cento) no mês de Junho/2015 e 3% (três por cento) no mês de Setembro/2015, cujos descontos foram autorizados pelas Assembleias nos dias 01, 02, e 03 de outubro de 2014, conforme publicação no Jornal A Notícia do dia 30.09.2014, página Notícias 05, ressalta-se que os valores descontados devem ser recolhidos, em guias próprias que serão encaminhadas, somente, pelo SITRATUH Sede, dentro de 10 (dez) dias, após, o desconto na folha de pagamento do empregado.

§ 1º: A multa para o caso de descumprimento desta Cláusula será de 10% (dez por cento) acrescida de juros de 2% (dois por cento) ao mês, subsequente de atraso, atualização monetária e encargos de cobrança.

§ 2º: Fica estabelecida a obrigatoriedade das empresas enviarem à entidade profissional, a cópia da guia paga e a relação dos empregados abrangidos pelos descontos da referida contribuição, juntamente com o valor de cada desconto, até 15 (quinze) dias após o recolhimento da referida verba, devendo também a empresa comunicar por escrito o Sindicato Laboral da inexistência de empregados na mesma.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E/OU CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

As empresas integrantes da categoria econômica abrangida pelo SINDICATO PATRONAL recolherão em favor do SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE JOINVILLE e REGIÃO, em guias próprias, título de Contribuição Patronal, com fundamento no disposto no art. 8º inciso IV da Constituição Federal.

FAIXAS DE CONTRIBUIÇÕES E ENQUADRAMENTO - 2014/2015

FAIXAS	TABELA DE ENQUADRAMENTO	PARCELAS MENSIS R\$	PARCELA ÚNICA (DESC. de 20%)	VALOR TOTAL
				S/DESCONTO
01	0 a 03 empregados	20,42	196,00	245,00
02	04 a 06 empregados	28,15	270,24	337,80
03	07 a 09 empregados	41,42	397,60	497,00
04	10 a 12 empregados	50,83	488,00	610,00
05	13 a 15 empregados	62,04	595,60	744,50
06	16 a 20 empregados	73,40	704,64	880,80
07	21 a 25 empregados	86,58	831,16	1.038,95
08	26 a 35 empregados	112,75	1.082,40	1.353,00
09	36 a 50 empregados	150,60	1.445,76	1.807,20
10	51 a 70 empregados	195,45	1.876,32	2.345,40
11	71 a 100 empregados	263,23	2.527,00	3.158,75

§ Único:

O não recolhimento da contribuição acima estabelecida, ATÉ O DIA 30 de setembro de 2015, acarretará acréscimo de juros, multa e atualização monetária fixada para o recolhimento em atraso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA - ACORDOS COLETIVOS

Fica estabelecida a cobrança, a todas as empresas de abrangência do SITRATUH, no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), sobre a instituição/renovação ou revogação de Acordos Coletivos de Trabalho, exceto àquelas que contêm seus funcionários associados ao SITRATUH.

§ 1º: As empresas deverão observar o disposto no Art. 612 da CLT, quanto ao procedimento para celebração de acordos.

§ 2º: O cancelamento de assembleias, por parte da empresa, deverá ser comunicado por escrito, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, caso não ocorra, será cobrado o valor estabelecido no caput, no caso de deslocamento, do diretor sindical, para as cidades de abrangência do SITRATUH, exceto a região central de Joinville.

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIREITO DE OPOSIÇÃO

Sendo esta taxa destinada a ampliação dos serviços assistenciais prestados pela entidade, admite-se a oposição do trabalhador ao referido desconto, com entrega de declaração na sede, ou sub sedes do SITRATUH Joinville, pelo empregado, individualmente, escrito de próprio punho em três vias, sendo uma via para o sindicato, uma encaminhada pelo empregado a sua empresa e outra via destinada ao trabalhador.

§ 1º. A declaração de oposição ao desconto da contribuição assistencial negocial será aceita, pela sede e sub sedes do sindicato, até 10 (dez) dias, após, assinatura da presente CCT, disponível no site www.sitratuhjoinville.com.br ou cópia na sede ou sub sedes.

§ 2º. Após, decorrido o prazo para o exercício do direito de oposição, o empregado terá o prazo de 05 (cinco) dias para ressarcimento do valor descontado. Bastando, para isso, apresentação do holerite de pagamento, referente ao mês do desconto na sede ou nas sub sedes do SITRATUH Joinville. Expirado este prazo, considerar-se-á efetiva anuência do empregado aos descontos.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MICRO EMPRESA E EMPRESA DE PEQUENO PORTE - SIMPLES - ME EPP

Os termos da presente convenção coletiva abrangem, integralmente, as empresas e os trabalhadores das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – Simples.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INTERMUNICIPAL

Inclui-se na abrangência do presente instrumento os seguintes municípios: Araquari, Balneário Barra do Sul, Campo Alegre, corupá, Garuva, Guaramirim, Itapoá, Jaraguá do Sul, Joinville, São Bento do Sul, São Francisco do Sul, Schroeder e Rio Negrinho, este último, somente, em nível patronal.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES

Por violação de quaisquer obrigações de fazer estabelecidas nesta convenção, a empresa ficará sujeita a uma multa equivalente a 2% (dois por cento) do salário normativo fixado no caput da cláusula 3ª desta Convenção, (maior valor) por empregado e por infração a favor do SITRATUH.

HENRIQUE BUBLITZ

Presidente

SIND. TRAB.TURISMO,HOSPITAL. E HOTEIS,RESTAUR.,BARES E SIMIL.JLLE E REGIAO

BERNARDO KUERTEN

Presidente

SINDICATO DE HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE JOINVILLE