

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010-2011

## HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DA GRANDE FLORIANÓPOLIS

**Pelo presente instrumento o SITRATUH** - Sindicato dos Trabalhadores em Turismo, Hospitalidade e de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares da Grande Florianópolis, representando os trabalhadores profissionais e empregados no comércio hoteleiro e similares (empregados em hotéis, motéis, apart-hotéis, restaurantes, bares, churrascarias, fast-foods, pizzarias, casas de chá, sorveterias, confeitarias, cafés, leiterias, botequins, bombonieres, pensões, campings, lanchonetes, hospedarias, empregados em clubes, boites, em empresas de alimentação industrial e hospitalar, cozinhas industriais, congelados em lanchonetes de supermercado, de padarias e resorts), **firma com o SHRBSF** - Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Florianópolis e com a **FHORESC** – Federação de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Santa Catarina, **Convenção Coletiva de Trabalho para o biênio 2010/2011**, para a jurisdição exclusiva que as entidades detêm nos Municípios de Florianópolis, Águas Mornas, Angelina, Anitápolis, Antônio Carlos, Biguaçu, Garopaba, Governador Celso Ramos, Palhoça, Paulo Lopes, Rancho Queimado, Santo Amaro da Imperatriz, São Bonifácio, São José e São Pedro de Alcântara, **mediante as condições e cláusulas seguintes:**

**1ª Reajuste Salarial** As empresas reajustarão os salários de seus empregados a partir de 1º de junho de 2010 mediante aplicação de 5,40%, correspondente ao INPC-IBGE acumulado no período de 01/06/2009 a 31/05/2010, índice esse a ser aplicado sobre os salários vigentes em junho/2009, para os admitidos até aquela data.

§ 1º Para os admitidos a partir de julho/2009 até maio/2010 o percentual constante do caput desta cláusula será aplicado proporcionalmente ao tempo de contratação, conforme tabela progressiva impressa no final desta Convenção.

§ 2º O reajuste incide apenas sobre a parte fixa do salário-base.

§ 3º Podem ser compensados os aumentos, antecipações ou reajustes, legais ou espontâneos, concedidos no período, salvo os decorrentes de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

**2ª Piso Salarial** O piso salarial da categoria profissional será de R\$ 595,00.

**3ª Horas Extras** As horas extraordinárias laboradas de segunda-feira a sábado serão remuneradas com adicional de 75% e as laboradas em domingos e feriados com adicional de 100%.

§1º Nos moldes autorizados pelo art. 71, caput, parte final, da CLT, e observado o § 2º abaixo, o intervalo intraturnos que as empresas devem conceder aos seus empregados poderá ter duração mínima de uma hora e máxima de quatro horas.

§2º A utilização da prerrogativa prevista no §1º depende de Certificado de Regularidade de Situação-CRS fornecido pelo Sindicato Patronal à empresa interessada.

**4ª Reuniões** As reuniões que exigirem a presença do empregado deverão ser realizadas durante a jornada de trabalho e, quando realizadas fora do horário de expediente, as horas correspondentes à duração da reunião e aquelas em que o empregado ficar a disposição serão remuneradas com os adicionais de horas extras previstos nesta CCT.

**5ª Banco de Horas** O Acordo para Flexibilização da Jornada de Trabalho administrada por Banco de Horas poderá ser adotado pelas empresas mediante documento específico elaborado pelo SITRATUH, que detém a prerrogativa de realizar a respectiva assembleia na qual o documento será votado. Para a adoção do Acordo mencionado nesta cláusula as empresas deverão observar as seguintes condições:

I - Requerimento dirigido ao SHRBSF manifestando expressa intenção de aderir ao acordo e requerendo o Certificado de Regularidade de Situação; II - Apresentar requerimento ao SITRATUH, manifestando expressa intenção de aderir ao acordo e, após a confirmação da realização da assembleia correspondente a empresa deverá apresentar ao SITRATUH:

a) cópia do requerimento aludido no item I acompanhado do Certificado de Regularidade de Situação fornecido pelo SHRBSF.

b) relação com nome, nacionalidade, estado civil, função/cargo, número da CTPS e data de admissão dos seus empregados, que deverão estar em situação regular perante o SITRATUH.

c) Viabilizar junto ao SITRATUH a realização de assembleia geral específica na sede da empresa para deliberar sobre o referido acordo.

d) quitar junto à tesouraria do SITRATUH a taxa de realização do acordo equivalente a um salário mínimo nacional.

**6ª Acordo para Cobrança de Taxa de Serviço 10% (gorjetas)** As empresas que desejarem firmar acordo coletivo com seus empregados para estipular regras sobre a cobrança da taxa de serviço de 10% na conta dos seus clientes poderão fazê-lo mediante documento específico elaborado pelo SITRATUH, que detém a prerrogativa de realizar a respectiva assembleia na qual o documento será votado. Para a adoção do Acordo mencionado nesta cláusula as empresas deverão observar as seguintes condições:

I - Requerimento dirigido ao SHRBSF manifestando expressa intenção de aderir ao acordo e requerendo o Certificado de Regularidade de Situação. II - Após a confirmação da realização da assembleia correspondente a empresa deverá apresentar ao SITRATUH:

a) cópia do requerimento aludido no item I acompanhado do Certificado de regularidade de Situação fornecido pelo SHRBSF.

b) relação com nome, função/cargo, data de admissão dos seus empregados, que deverão estar em situação regular perante o SITRATUH.

c) Apresentação ao SITRATUH de cópia do comprovante de opção pelo Simples Nacional, se for o caso.

d) quitar junto a tesouraria do SITRATUH a taxa de realização do acordo equivalente a um salário mínimo nacional.

e) Viabilizar junto ao SITRATUH a realização de assembleia geral específica na sede da empresa para deliberar sobre o referido acordo.

**7ª Das folgas e Feriados** a) A folga semanal do empregado deve ser concedida no máximo depois de seis dias de trabalho.

b) Os cônjuges que trabalham em um mesmo estabelecimento que tenha mais de vinte empregados terão direito de gozar a folga semanal no mesmo dia, se assim o desejarem, desde que não trabalhem no mesmo setor ou função.

c) Nas atividades em que não for possível a suspensão do trabalho nos dias feriados civis e religiosos previstos em lei a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga no prazo máximo de 30 dias.

**8ª Compensação de chegadas tardias e saídas antecipadas** Não sofrerá descontos e nem perderá o direito ao RSR e férias o empregado cujas entradas tardias e saídas antecipadas autorizadas pelo empregador forem compensadas dentro do mesmo dia ou, no máximo, da mesma semana.

**9ª Início de Férias Individuais ou Coletivas** O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com dias de folga, domingos, feriados ou dias já compensados.

§ 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 Os membros de uma mesma família, que trabalham em um mesmo estabelecimento que tenha mais de 20 empregados terão direito a gozar as férias no mesmo período, se assim o desejarem, desde que não trabalhem no mesmo setor ou função, observadas as seguintes condições:

#### Até o limite de

2 empregados da mesma família  
3 empregados da mesma família  
4 empregados da mesma família  
5 empregados da mesma família  
6 empregados da mesma família

#### Para estabelecimentos que tenham:

mais de 20 e menos de 30 empregados  
mais de 30 e menos de 40 empregados  
mais de 40 e menos de 50 empregados  
mais de 50 e menos de 60 empregados  
mais de 60 empregados

§ 3º 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.

**10 Prazo Especial do Aviso Prévio** Terá direito a 45 dias de aviso prévio o empregado que esteja há mais de cinco anos prestando serviços ao mesmo empregador e que venha a ser demitido sem justa causa.

§1º O horário normal de trabalho do empregado durante o prazo do aviso previsto no caput desta cláusula será reduzido de duas horas diárias sem prejuízo do salário integral.

§ 2º No caso do aviso prévio especial previsto no caput, é facultado ao empregado trabalhar sem a redução das duas horas diárias previstas no §1º, caso em que poderá faltar ao serviço sem prejuízo do salário integral por 15 dias corridos.

§ 3º Nas rescisões de contrato de trabalho por iniciativa do empregado o aviso prévio será de 30 dias, independente do tempo de serviço prestado para empresa.

**11 Dispensa do Aviso Prévio** a) 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.

b) 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.

**12 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.

**13 Atestados Médicos e Odontológicos** Os atestados médicos e odontológicos fornecidos por médicos e dentistas vinculados às entidades sindicais signatárias e ao SUS serão aceitos para todos os efeitos.

**14 Quebra de Caixa** Empregado que exerce a função de caixa ou assemelhada perceberá mensalmente quebra de caixa de 20% do salário-base.

**15 Conferência do Caixa** A conferência de valores em caixa será realizada na presença do operador responsável e do gerente ou seu substituto, durante o turno de trabalho. Se houver impedimento para o acompanhamento da conferência, ficará o empregado isento de responsabilidade por eventuais erros existentes.

**16 Cheques sem Fundo** Não haverá desconto na remuneração do empregado de importância correspondente a cheques sem fundos recebidos na função de caixa ou assemelhada, desde que cumpridas as normas estabelecidas previamente e por escrito.

**17 Abono de Faltas à Mãe ou Pai Trabalhador** Será abonada a falta da mãe ou do pai trabalhador para acompanhar filho de até 16 anos de idade ou portador de necessidades especiais em consulta médica, intervenção cirúrgica ou internação, mediante comprovação por declaração médica.

Parágrafo Único. Quando mais de um empregado for responsável legal pelo dependente mencionado no caput desta cláusula, somente a um deles se estenderá o benefício.

**18 Socorro e Transporte de Acidentados, Doentes e Parturientes** Obriga-se o empregador a solicitar aos órgãos públicos competentes socorro ao empregado que sofrer acidente de trabalho, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

**19 Abono de Falta ao Estudante** Será abonada a falta do empregado estudante nos horários de exames regulares ou vestibulares coincidentes com os de trabalho desde que realizado em estabelecimento de ensino oficial ou autorizado legalmente e mediante comunicação prévia ao empregador, com o mínimo de 72 horas e comprovação oportuna.

**20 Jornada do Estudante** Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, salvo com sua concordância.

**21 Pré aposentadoria** Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador que contar mais de cinco anos de serviços prestados ao mesmo empregador, a partir do momento em que completar tempo de serviço que lhe permita obter aposentadoria previdenciária no prazo máximo de 24 meses, ressalvado motivo disciplinar ou o não uso do direito.

**22 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.

**23 Equipamentos de Proteção e Instrumentos de Trabalho** A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores, quando exigidos por lei ou pelo empregador, todos os equipamentos de proteção individual, uniformes, calçados e instrumentos de trabalho.

**24 Desconto de Quebra de Materiais** É vedado descontar dos empregados importância destinada à cobertura de quebra e extravio de materiais ou objetos, inclusive danos a veículos de propriedade da empresa ou de clientes, salvo em caso de culpa ou dolo comprovado.

**25 Recibo de pagamento** Os empregadores fornecerão aos seus empregados, mensalmente, recibo de pagamento discriminando toda a remuneração paga e respectivas deduções, assim como a contribuição ao FGTS.

**26 Mora Salarial** Em caso de mora salarial a empresa pagará ao empregado multa de 10% sobre o salário vencido e não pago, desde que configurada a culpa da empresa no atraso do pagamento.

§1º Se mora for superior a 20 dias a multa será de 0,5% por dia de atraso.

§2º A multa prevista nesta cláusula fica limitada ao valor da obrigação principal.

#### **27 Condições necessárias para Homologação de Rescisão**

1 - O pagamento das verbas constantes do TRCT será efetuado no ato da assistência, em moeda corrente, cheque visado ou depósito em conta bancária;

2 - Termo de Rescisão Contratual em 4 vias;

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

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

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

6 - Guia de Recolhimento da multa sobre o FGTS;

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

8 - Atestado de Saúde Ocupacional/Demissional;

9 - 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 de 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).

Observação: 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, § 8º da CLT.

**28 Avisos e Comunicações** Empresas com mais de 10 empregados destinarão local apropriado para a colocação de quadro de avisos e comunicações de interesse geral da categoria, vedada qualquer publicação capaz de prejudicar a normalidade das relações entre a empresa e seus empregados.

**29 Micro-empresas, Empresas de Pequeno Porte e optantes do SIMPLES** Os termos desta Convenção Coletiva abrangem integralmente também os trabalhadores de microempresas, empresas de pequeno porte e optantes do SIMPLES.

**30 Descontos em favor do SITRATUH** As empresas obrigam-se a descontar em folha de pagamento, a crédito do SITRATUH, o valor relativo à mensalidade fixada ao associado, mediante carta de autorização do empregado, assim como as despesas efetuadas pelo associado junto a clínicas médicas, laboratórios, dentistas, autoescolas, cartões de benefício ou de crédito, agentes financeiros e outros convênios mantidos pela entidade profissional, mediante carta de autorização específica do empregado para cada caso.

**31 Guias de Recolhimento** O Sindicato Profissional fornecerá às empresas guias ou boletos para recolhimento das importâncias devidas.

Parágrafo Único. As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, até o dia 30 do mês subsequente ao do desconto, relação dos empregados contribuintes indicando a remuneração que serviu de base para o desconto.

**32 Contribuição Assistencial Profissional** Em cumprimento ao deliberado pelos empregados nas Assembleias Gerais realizadas no período de 18 a 29.01.2010 as empresas descontarão de todos os seus empregados abrangidos pela presente CCT importância equivalente a 4% no mês de outubro/2010 e a 3% nos meses de janeiro e fevereiro/2011, a incidir sobre o salário-base percebido pelo empregado nos respectivos meses, a título de Contribuição Assistencial Profissional, recolhendo as importâncias em favor do SITRATUH, até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto em boleto bancário pré-preenchido e fornecido pelo mesmo.

§1º A empresa que não receber o boleto até o último dia do mês previsto para o desconto deverá retirá-lo na sede do SITRATUH ou solicitá-lo pelo fone (48) 3952-0305, e-mail [sitratuh@terra.com.br](mailto:sitratuh@terra.com.br) e site [www.sitratuh.org.br](http://www.sitratuh.org.br).

§2º O recolhimento da Contribuição Assistencial Profissional efetuado fora do prazo mencionado no caput será acrescido da multa de 10%.

§3º Se mora for superior a 20 dias a multa será de 0,5% por dia de atraso.

§4º A multa desta cláusula fica limitada ao valor da obrigação principal.

**33 Direito de Oposição** O empregado poderá opor-se ao desconto da contribuição assistencial, devendo para isto comparecer ao sindicato profissional munido de Carteira de identidade e apresentar carta escrita de próprio punho, no prazo de 10 dias do registro da CCT no MTE, encaminhando cópia da mesma com o recebimento do Sindicato ao empregador.

**34 Multa. Obrigação de Fazer** Empresas que descumprirem as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho pagarão multa equivalente a 10% do valor do piso salarial da categoria, acrescido de correção monetária.

Parágrafo Único: A multa prevista no caput não se aplica ao descumprimento de cláusulas com penalidade própria.

**35 Contribuição Negocial Patronal** Em cumprimento ao deliberado pela categoria econômica na Assembleia Geral Extraordinária realizada em 13.05.2010 (Edital publ. no Diário Oficial/SC de 07.05.2010, p. 42), todas as empresas representadas pelo Sindicato patronal recolherão em favor da entidade, através de boleto bancário específico, a título de contribuição negocial patronal, o valor único de R\$ 150,00 até 01.09.2010, implicando eventual atraso acréscimo de juros, multa e correção monetária.

§1º Para as empresas que efetuarem o recolhimento até 16.08.2010 o valor da contribuição negocial patronal será de R\$ 120,00.

§2º Informações sobre a contribuição negocial patronal e sobre a CCT poderão ser obtidas pelas empresas pelo fone (48) 3224-8233, e-mail [shrbs@shrbs.org.br](mailto:shrbs@shrbs.org.br) ou do site [www.shrbs.org.br](http://www.shrbs.org.br).

**36 Vigência** A presente Convenção Coletiva terá seus efeitos jurídicos e vigência a partir de 01 de junho de 2010 a 31 de maio de 2011.

Parágrafo Único - Em face da data em que está sendo firmada esta Convenção, eventuais diferenças retroativas a 1º de junho de 2010 poderão ser pagas, sem qualquer encargo ou penalidade, no prazo para pagamento do salário de julho/2010.

Florianópolis, 26 de julho de 2010.

Fausto Schmidt

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores  
SITRATUH

Tarcísio Schmitt

Presidente do Sindicato dos Empregadores  
SHRBSF

Estanislau Emílio Bresolin

Presidente da Federação dos Empregadores  
FHORESC

Admissão em	Multiplique o salário por	Percentual de reposição
jun/09	1,0540	5,40%
jul/09	1,0494	4,94%
ago/09	1,0448	4,48%
set/09	1,0402	4,02%
out/09	1,0357	3,57%
nov/09	1,0311	3,11%
dez/09	1,0266	2,66%
jan/10	1,0221	2,21%
fev/10	1,0177	1,77%
mar/10	1,0132	1,32%
abr/10	1,0088	0,88%
mai/10	1,0044	0,44%

Convenção Coletiva de Trabalho registrada no MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Santa Catarina) através do Protocolo N° MR041287/2010.