

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009-2010

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, botecoquins, 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 2009/2010**, 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 integrantes da categoria econômica reajustarão os salários de seus empregados a partir de 1º de junho/2009 mediante aplicação de 5,5%, correspondente ao INPC-IBGE acumulado no período de 01/06/2008 a 31/05/2009, índice esse a ser aplicado sobre os salários vigentes em junho/2008, para os admitidos até aquela data.

§1º Para os admitidos a partir de julho/2008 até maio/2009 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 Pisos Salariais O piso salarial da categoria profissional será de R\$ 495,00 durante o contrato de experiência e de R\$ 530,00 para os efetivados sem contrato de experiência ou após seu término.

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 de uma a 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 As entidades convenientes facultam às empresas a adoção de Acordo para Flexibilização da Jornada de Trabalho administrada por Banco de Horas mediante documento específico e observância das seguintes condições:

I - Requerimento, em formulário próprio, dirigido ao SHRBSF, manifestando expressa intenção de aderir ao acordo e requerendo o Certificado de Regularidade de Situação (CRS);

II - Apresentação ao SITRATUH:

a) de cópia do requerimento aludido no item I acompanhado do CRS fornecido pelo SHRBSF.

b) de 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.

III - Viabilizar junto ao SITRATUH a realização de assembleia geral específica para deliberar sobre o referido acordo.

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 deverão fazê-lo com a observância das seguintes condições:

I - Requerimento em formulário próprio, dirigido ao SHRBSF, manifestando expressa intenção de aderir ao acordo e requerendo o CRS.

II - Apresentação ao SITRATUH:

a) de cópia do requerimento aludido no item I acompanhado do CRS fornecido pelo SHRBSF.

b) de 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.

III - Viabilizar junto ao SITRATUH a realização de assembleia geral específica para deliberar sobre o referido acordo.

7ª Das folgas e Feriados

a) A folga semanal do empregado deve ser concedida no máximo 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 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 de prejuízo financeiro por este comprovado.

§2º Os membros de uma mesma família, que trabalham em um mesmo estabelecimento que tenha mais de vinte 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	Para estabelecimentos que tenham
2 empregados da mesma família	mais de 20 e menos de 30 empregados
3 empregados da mesma família	mais de 30 e menos de 40 empregados
4 empregados da mesma família	mais de 40 e menos de 50 empregados
5 empregados da mesma família	mais de 50 e menos de 60 empregados
6 empregados da mesma família	mais de 60 e menos de 70 empregados

§3ª As empregadas que ao final do período de licença maternidade tiverem completado o período aquisitivo, terão direito ao gozo de férias no primeiro dia imediato ao término da respectiva licença, desde que solicitada à empresa com antecedência mínima de 30 dias.

9ª Prazo Especial do Aviso Prévio Terá direito a quarenta e cinco 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.

10 Dispensa do Aviso Prévio

a) Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio integral dado pelo empregador, no caso de o empregado que obter 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.

11 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.

12 Atestados Médicos e Odontológicos Os atestados médicos e odontológicos fornecidos por médicos e dentistas vinculados às entidades sindicais signatárias e ao SUS (Sistema Único de Saúde) serão aceitos para todos os efeitos.

13 Quebra de Caixa O empregado que exerce a função de caixa ou assemelhada perceberá mensalmente quebra de caixa de 20% do seu salário-base.

14 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.

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

16 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.

17 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.

18 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.

19 Pré-aposentadoria Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador que contar com 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 vinte e quatro meses, ressalvado motivo disciplinar ou o não uso do direito.

20 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.

21 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.

22 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.

23 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.

24 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 para o FGTS.

25 Mora Salarial Em caso de mora salarial a empresa pagará ao empregado 0,5% (meio por cento) ao dia sobre o salário vencido, desde que configurada a culpa da empresa no atraso do pagamento.

Parágrafo Único A multa prevista no caput fica limitada ao valor da própria obrigação.

26 Condições necessárias para Homologação de Rescisão

1 - O pagamento das verbas salariais e indenizatórias 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 - GRFC (Guia de Recolhimento da multa do 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 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).

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

27 Avisos e Comunicações As empresas com mais de 10 (dez) empregados destinarão local apropriado para a colocação de quadro de avisos e comunicações de interesse geral da categoria, vedada, porém, qualquer publicação suscetível de prejudicar a normalidade das relações entre a empresa e seus empregados.

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

29 Micro-empresas, Empresas de Pequeno Porte e optantes pelo SIMPLES Nacional Os termos da presente Convenção Coletiva abrangem integralmente também os trabalhadores de microempresas, empresas de pequeno porte e optantes pelo SIMPLES.

30 Contribuição Negocial Profissional Em cumprimento ao deliberado pelos empregados da categoria na Assembleia Geral extraordinária realizada no período de 19 a 29 de janeiro de 2009 as empresas descontarão de todos os seus empregados abrangidos pela presente CCT importância equivalente a 4% (quatro por cento) no mês de outubro/2009 e a 3% (três por cento) nos meses de janeiro e fevereiro/2010, a incidir sobre o salário-base percebido pelo empregado nos respectivos meses, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL, recolhendo as importâncias em favor do SITRATUH até o dia 10 (dez) 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 através do telefone (48) 3952-0305, e-mail sitratuh@terra.com.br ou no site www.sitratuh.org.br

§2º O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL efetuado fora do prazo mencionado no caput acima será acrescido da multa de 0,3333% ao dia, limitado a 20% (vinte por cento), além de juros de mora de 1%(um por cento) ao mês sobre o valor descontado.

§3º As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, até o dia 30 do mês subsequente ao do desconto, relação dos empregados contribuintes.

31 Direito de Oposição O empregado poderá opor-se ao desconto da contribuição negocial, devendo para isto apresentar no Sindicato Profissional carta escrita de próprio punho, no prazo de 10 dias da divulgação da presente CCT, conforme previsto na Ordem de Serviço nº 1, de 24 de março de 2009, do Ministério do Trabalho e Emprego, encaminhando cópia da mesma com o recebimento do Sindicato ao empregador.

32 Multa. Obrigação de Fazer As empresas que descumprirem as cláusulas desta Convenção Coletiva 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.

33 Contribuição Negocial Patronal Em cumprimento ao deliberado pela categoria econômica na Assembleia Geral Extraordinária realizada em 04.05.2009 (Edital publ. no Diário Oficial/SC de 14.04.2009, pág. 71), 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\$ 120,00 até o dia 15.08.2009, implicando eventual atraso acréscimo de juros, multa e correção monetária.

§1º Para as empresas que efetuarem o recolhimento até o dia 01.08.2009 o valor da contribuição negocial patronal será de R\$ 100,00.

§2º Informações sobre a contribuição negocial patronal e a CCT poderão ser obtidas pelas empresas pelo fone (48) 3224-8233, e-mail shrbs@sindicatohrbs-fpolis.org.br ou site www.sindicatohrbs-fpolis.org.br

34 Vigência A presente Convenção Coletiva terá seus efeitos jurídicos e vigência a partir de 01 de junho de 2009 a 31 de maio de 2010.

Florianópolis, 23 de junho de 2009.

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

Tabela progressiva de reposição salarial prevista no §1º da cláusula 1º	Admissão em	Multiplique o salário por	Percentual reposição
	jun/08	1,0550	5,50%
	jul/08	1,0503	5,03%
	ago/08	1,0456	4,56%
	set/08	1,0410	4,10%
	out/08	1,0363	3,63%
	nov/08	1,0317	3,17%
	dez/08	1,0271	2,71%
	jan/09	1,0226	2,26%
	fev/09	1,0180	1,80%
	mar/09	1,0135	1,35%
	abr/09	1,0090	0,90%
	mai/09	1,0045	0,45%

Convenção Coletiva de Trabalho registrada no MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Santa Catarina) sob nº SC000886/2009, através do Processo 46220.002609/2009-76 (Solicitação nº MR026481/2009, Ofício de Notificação/SRTE/SC/Nº 446 de 26.06.2009).