

Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Florianópolis

ORIENTAÇÃO JURÍDICA 10/2012

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012-2013 PARA SÃO JOSÉ E REGIÃO

O Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Florianópolis (SHRBSF), juntamente com a Federação de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares/SC (FHORESC), firmou com o SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES E LANCHONETES DE SÃO JOSE (SINDIHOTÉIS/SJ) Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) para o período de 01/09/2012 a 31/08/2013, abrangendo os municípios de São José, Águas Mornas, Angelina, Anitápolis, Antônio Carlos, Biguaçu, Garopaba, Governador Celso Ramos, Palhoça, Paulo Lopes, Rancho Queimado, Santo Amaro da Imperatriz, São Bonifácio e São Pedro de Alcântara (SC). Portanto, não abrange Florianópolis. A CCT mantém conteúdo semelhante ao da firmada no ano anterior, com poucas novidades. Leia atentamente todas as cláusulas, especialmente as mencionadas no quadro ao lado e procure a entidade sindical para dirimir dúvidas. **Observação: a CCT em questão não se aplica ao município de Florianópolis** (onde vigora CCT própria com data base em junho).

Reajuste salarial devido em setembro/2012			Exemplos:		
Admitidos em	Multiplique o salário de admissão por	Percentual de reajuste	Admitido em	Com sal. de R\$	Passa a ganhar em set/12
set/11	1,0554	5,54	set/11	1.000,00	1.055,40
out/11	1,0506	5,06			
nov/11	1,0459	4,59			
dez/11	1,0412	4,12			
jan/12	1,0366	3,66	Admitido em	Com sal. de R\$	Passa a ganhar em set/12
fev/12	1,0319	3,19	fev/12	1.000,00	1.031,90
mar/12	1,0273	2,73			
abr/12	1,0227	2,27			
mai/12	1,0181	1,81			
jun/12	1,0136	1,36	Admitido em	Com sal. de R\$	a ganhar em set/12
jul/12	1,0090	0,90	ago/12	1.000,00	1.004,50
ago/12	1,0045	0,45			

RESUMO DAS PRINCIPAIS CLÁUSULAS E NOVIDADES DA CCT 2012-2013 PARA HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SÃO JOSÉ E REGIÃO

Abraçãncia São José, Águas Mornas, Angelina, Anitápolis, Antônio Carlos, Biguaçu, Garopaba, Governador Celso Ramos, Palhoça, Paulo Lopes, Rancho Queimado, Santo Amaro da Imperatriz, São Bonifácio e São Pedro de Alcântara (SC). Portanto, não abrange Florianópolis.

1ª Reajuste Salarial Aplicando o índice do mês de admissão (v. tabela ao lado) sobre a parte fixa do salário ocorre a compensação automática das antecipações (para admissões ocorridas antes de junho/2011 deve ser considerado o índice e o salário de junho/2011).

2ª Adicional de Horas Extras 75% (100% em domingos e feriados),

7ª Compensações 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.

8ª Férias após o aviso de concessão não pode ocorrer cancelamento sem necessidade imperiosa e os membros de uma mesma família podem gozar férias conjuntamente, com certos limites.

9ª Dispensa do Aviso Prévio: a) Empregado demitido sem justa causa que obtiver novo emprego fica dispensado de cumprir aviso prévio e recebe os dias já trabalhados. b) Empregado que pedir demissão até 30 dias antes da alta da previdência social ou do término da licença maternidade fica desobrigado do aviso prévio, ficando a empresa isenta de remunerar os respectivos dias

13 Quebra de Caixa: 20% sobre o salário-base do empregado.

20 Jornada do Estudante só pode ser prorrogada com a concordância do empregado.

24 Descontos de quebras de materiais: A vedação de desconto de quebra e extravio de materiais inclui danos a veículos da empresa ou de clientes, salvo em caso de culpa ou dolo comprovado.

26 Multa por atraso no pagamento de salários: 10%, mais 0,5% ao dia depois do vigésimo dia.

29 Micro-empresas, Empresas de Pequeno Porte e optantes pelo SIMPLES A CCT abrange também microempresas, empresas de pequeno porte e optantes pelo SIMPLES.

30 Descontos em favor do Sindicato profissional a empresa deve descontar do salário e repassar ao SINDIHOTÉIS-SJ o valor da mensalidade de associado e despesas do empregado junto a clínicas, laboratórios, dentistas, cartões de benefício ou crédito, agentes financeiros e outros convênios, mediante carta de autorização para cada caso.

32 Contribuição Negocial dos empregados ao sindicato profissional 2,5% do salário nos meses de nov-2012, jan-2013 e ago-2013 a ser descontado dos empregados e repassado ao SINDIHOTÉIS-SJ. Para respeitar a liberdade de organização sindical dos trabalhadores o empregador não deve envolver-se na questão e respeitar também a cláusula 33 (Direito de Oposição).

35 Multa o desrespeito às cláusulas da CCT implica multa de 10% do piso salarial.

36 Taxa Negocial das Empresas ao Sindicato Patronal R\$ 180,00 em 31.10.12. Informações: fone 3224-8233, e-mail shrbs@shrbs.org.br site www.shrbs.org.br

37 Vigência De 01.09.2012 a 31.08.2013. Em face da data em que foi firmada a CCT, eventuais diferenças retroativas a 1º de setembro de 2012 poderão ser pagas, sem qualquer encargo ou penalidade, no prazo para pagamento do salário de outubro/2012.

Cláusulas Especiais

A CCT também prevê as seguintes situações especiais, de grande interesse da categoria:

Intervalo intraturnos de 4 horas uma das mais importantes cláusulas da CCT (Cláusula 2ª, §§ 1º, 2º e 3º) permite que o intervalo entre um e outro turno de trabalho no mesmo dia (que a lei limita em 2h) seja ampliado para até quatro horas. Para utilização de tal prerrogativa as empresas devem formalizar requerimento ao sindicato patronal. Obs.: as empresas que se utilizarem dessa faculdade deverão fornecer vale-transporte, aos empregados que fizerem jus e requererem tal benefício, em número suficiente para deslocamento de ida e volta para o trabalho, não só no início e término da jornada, mas também para deslocamento de ida e volta no horário do intervalo dilatado.

Banco de Horas A CCT (cláusula 4ª) faculta a adoção de ACORDO PARA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO ADMINISTRADA POR BANCO DE HORAS nas seguintes condições: I - Requerimento à entidade sindical patronal manifestando expressa intenção de aderir ao acordo e requerendo Certificado de Regularidade de Situação (CRS); II - Apresentar requerimento ao SINDIHOTEIS/SJ, manifestando intenção de aderir ao acordo e, após a confirmação da realização da assembleia correspondente, apresentar ao SINDIHOTEIS/SJ: a) cópia do requerimento aludido no item I acompanhado do CRS fornecido pela entidade sindical patronal; 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 SINDIHOTEIS/SJ; c) Viabilizar junto ao SINDIHOTEIS/SJ a realização de assembleia geral específica na sede da empresa para deliberar sobre o referido acordo; d) quitar junto à tesouraria do SINDIHOTEIS/SJ a taxa de realização do acordo equivalente a um salário mínimo nacional.

Taxa de Serviço de 10% (gorjeta) 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 clientes podem fazê-lo mediante a adoção de providências semelhantes às exigidas para firmar o Banco de Horas, conforme especificado na cláusula 5ª da CCT.

EM CASO DE DÚVIDA CONSULTE O SINDICATO
ÚNICO REPRESENTANTE LEGAL DA CATEGORIA (ART. 8º, INC. III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL)



Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Florianópolis

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012-2013

SINDIHOTEIS - Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro, Restaurantes, Bares e Lanchonetes de São José, CNPJ n.º 10.782.090/0001-73, Registro Sindical n.º 46220.0022145/2009-06, Código Sindical 020.424.98375-8, com sede provisória na Rua Caetano José Ferreira, 167, Kobrasol, 88102-280, São José, SC, representando os trabalhadores profissionais e empregados em hotéis, motéis, apart-hotéis, restaurantes, bares, churrascharias, fast-food, pizzarias, casas de chá, sorveterias, confeitarias, cafés, leiterias, botequins, bombonieres, pensões, campings, lanchonetes, hospedarias, resort e demais trabalhadores da categoria, que exercem suas profissões em clubes "boites", casas de diversões, bem como os que trabalham em lanchonetes de restaurantes e supermercados, de padarias com venda a varejo, **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 período 2012/2013**, para a jurisdição exclusiva que as entidades detêm nos Municípios São José, Águas Mornas, Biguaçu, Garopaba, Governador Celso Ramos, Paulo Lopes, Palhoça, São Pedro de Alcântara, Angelina, Antônio Carlos, Anitápolis, Rancho Queimado, Santo Amaro da Imperatriz, e São Bonifácio, **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 setembro de 2012, mediante aplicação de 5,54% (cinco por cento e cinquenta e quatro centésimos) correspondente ao INPC-IBGE acumulado no período de 01/09/2011 a 31/08/2012, índice esse a ser aplicado sobre os salários vigentes em setembro/2011, para os admitidos até aquela data.

§1º Para os admitidos a partir de outubro/2011 até agosto/2012 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 Horas extras As horas extraordinárias laboradas de segunda-feira a sábado serão remuneradas com adicional de 75% (setenta e cinco por cento) e as laboradas em domingos e feriados com adicional de 100% (cem por cento).

§1º Nos moldes autorizados pelo art. 71, caput, parte final, da CLT, 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 pela entidade sindical patronal à empresa interessada e do atendimento §3º desta cláusula.

§3º A empresa que praticar o intervalo dilatado previsto no §1º terá que fornecer vales-transporte, aos empregados que o fizeram julgado e requererem tal benefício, em número suficiente para deslocamento de ida e volta para o trabalho, não só no início e término da jornada, mas também para deslocamento de ida e volta no horário do intervalo dilatado.

3ª 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.

4ª 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 SINDIHOTEIS/SJ, 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 à entidade sindical patronal manifestando expressa intenção de aderir ao acordo e requerendo o Certificado de Regularidade de Situação;

II - Apresentar requerimento ao SINDIHOTEIS/SJ, manifestando expressa intenção de aderir ao acordo e, após a confirmação da realização da assembleia correspondente a empresa deverá apresentar ao SINDIHOTEIS/SJ:

a) cópia do requerimento aludido no item I acompanhado do Certificado de Regularidade de Situação fornecido pela entidade sindical patronal.

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 SINDIHOTEIS/SJ.

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

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

5ª 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% (dez por cento) na conta dos seus clientes poderão fazê-lo mediante documento específico elaborado pelo SINDIHOTEIS/SJ, 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 pela entidade sindical patronal 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 SINDIHOTEIS/SJ:

a) cópia do requerimento aludido no item I acompanhado do Certificado de regularidade de Situação fornecido pela entidade sindical patronal.

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

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

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

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

6ª 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 (trinta) dias.

7ª 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.

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 dos prejuízos financeiros 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 empregados

§3ª 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.

9ª 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.

10 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.

11 Anotação na carteira profissional As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho o cargo ou a função efetivamente exercida pelo empregado.

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% (vinte por cento) 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 assemelhada, 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 (dezesesseis) anos de idade ou portador de necessidades especiais em consulta médica, intervenção cirúrgica ou no ato de internação e alta hospitalar, 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 (setenta e duas) horas e comprovação oportuna.

19 Abono de faltas justificadas Serão abonadas as faltas dos empregados, sem prejuízo dos salários e do período aquisitivo de férias, nos seguintes casos:

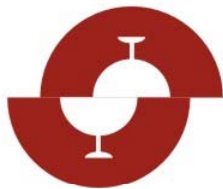
a) 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência.

b) 3 (três) dias úteis ou 5 (cinco) consecutivos a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior;

c) 5 (cinco) dias consecutivos, ao pai pelo nascimento de filho.

Parágrafo Único - A comprovação do ocorrido deverá ser procedida com a apresentação de certidão de óbito, nascimento ou casamento que deve ser entregue no departamento de pessoal em até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno do empregado ao serviço.

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



Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Florianópolis

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 vinte e quatro 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 extrativo 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 as respectivas deduções, assim como a contribuição para o FGTS.

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

§1º Se mora for superior a vinte dias a multa será de 0,5% (meio por cento) 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 salariais e indenizatórias constantes do TRCT será efetuado no ato da assistência, em moeda corrente, cheque visado ou depósito em conta bancária ou, exclusivamente, via TED (transferência eletrônica de dados);
 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 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 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 capaz de prejudicar a normalidade das relações entre a empresa e seus empregados.

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

30 Descontos em favor do SINDIHOTEIS/SJ As empresas obrigam-se a descontar em folha de pagamento, a crédito do SINDIHOTEIS/SJ, 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 negocial profissional Em cumprimento ao deliberado pelos empregados da categoria nas Assembleias Gerais extraordinárias realizadas no período de 04 a 05 de julho de 2012 as empresas descontarão de todos os seus empregados abrangidos pela presente CCT importância equivalente a 2,5% (dois e meio por cento) nos meses de novembro/2012 e janeiro e agosto de 2013, a incidir sobre o salário-base percebido pelo empregado nos respectivos meses, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL, recolhendo as importâncias em favor do SINDIHOTEIS/SJ, 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 SINDIHOTEIS/SJ ou solicitá-lo através do telefone (48) 3028-4441, e-mail sindhoteissi@gmail.com.

§ 2º O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL efetuado fora do prazo mencionado no caput acima será acrescido da multa de 10%.

§3º Se mora for superior a vinte dias a multa será de 0,5% (meio por cento) por dia de atraso.

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

33 Direito de oposição O empregado poderá opor-se ao desconto da contribuição negocial profissional mediante manifestação, por escrito, ao sindicato profissional, a qualquer tempo a

partir da comunicação descrita no caput, até dez dias após a efetivação do referido desconto em seu salário.

§1º Após decorrido o prazo para o exercício do direito de oposição, o empregado terá o prazo de quinze dias para ressarcimento do valor descontado. Expirado este prazo, considerar-se-á efetiva a anuidade do empregado ao desconto.

§2º Para a efetivação do ressarcimento, o empregado deverá apresentar na entidade sindical, cópia da carta de oposição apresentada no prazo previsto no § 1º, da cláusula trigésima primeira, holerite (contracheque ou recibo de pagamento de salário) referente ao mês do desconto e comprovação do pagamento da respectiva contribuição negocial profissional à entidade sindical, mediante guia devidamente autenticada pela instituição bancária, acompanhada da relação nominal dos contribuintes a serem fornecidas pelo empregador.

34 Acordo coletivo Para a realização de qualquer acordo coletivo com os empregados e com a assistência do sindicato profissional, a empresa interessada pagará ao SINDIHOTEIS-SJ o valor mínimo de um salário mínimo nacional. Demonstrado pela entidade sindical profissional e com despesas para realização, formalização e registro do evento são superiores ao valor de um salário mínimo, caberá à empresa interessada, desde que previamente consultada, complementar a diferença até ressarcir integralmente o montante despendido ao SINDIHOTEIS-SJ.

35 Multa. Obrigação de fazer As empresas que descumprirem as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho pagará multa equivalente a 10% (dez por cento) 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.

36 Contribuição negocial patronal Em cumprimento ao deliberado pela categoria econômica na Assembleia Geral Extraordinária realizada em 18.05.2012 (Edital publ. no Diário Oficial/SC de 09.05.2012, pág. 63), 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\$ 180,00 (cento e oitenta reais) até o dia 31.10.2012, implicando eventual atraso acréscimo de juros, multa e correção monetária.

§1º Para as empresas que efetuarem o recolhimento até o dia 20.10.2012 o valor da contribuição negocial patronal será de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais).

§2º Informações sobre a contribuição patronal e a Convenção Coletiva poderão ser obtidas pelas empresas pelo fone (48) 3224-8233, e-mail shrbs@shrbs.org.br ou no site www.shrbs.org.br.

37 Vigência A presente Convenção Coletiva terá seus efeitos jurídicos e vigência a partir de 01 de setembro de 2012 a 31 de agosto de 2013.

Parágrafo Único - Em face da data em que está sendo firmada a Convenção, eventuais diferenças retroativas a 1º de setembro de 2012 poderão ser pagas, sem qualquer encargo ou penalidade, no prazo para pagamento do salário de outubro/2012.

São José, 26 de setembro de 2012.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES E LANCHONETES DE SÃO JOSÉ
Sônia Regina Barcelos Vidal - Presidente

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE FLORIANÓPOLIS
Tarcísio Schmitt - Presidente

FEDERAÇÃO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO EST./SC
Estanislau Emilio Bresolin - Presidente

TABELA PROGRESSIVA A QUE ALUDE O §1º DA CLÁUSULA 3ª	Admitidos em	Multiplicar salário de admissão por	% de Reajuste	A PRESENTE CCT FOI REGISTRADA NO MTE SOB Nº SC002441/2012, EM 01/10/2012 SOLICITAÇÃO Nº MR058495/2012 PROC. 46220.04953/2012-03 O registro deste documento pode ser confirmado na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet - http://www.mte.gov.br
	set/11	1,0554	5,54	
	out/11	1,0506	5,06	
	nov/11	1,0459	4,59	
	dez/11	1,0412	4,12	
	jan/12	1,0366	3,66	
	fev/12	1,0319	3,19	
	mar/12	1,0273	2,73	
	abr/12	1,0227	2,27	
	mai/12	1,0181	1,81	
jun/12	1,0136	1,36		
jul/12	1,0090	0,90		
ago/12	1,0045	0,45		