

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016-2017

HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SÃO JOSÉ E REGIÃO

Pelo presente instrumento o SINDIHOTEIS - Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro, Restaurantes, Bares e Lanchonetes de São José, CNPJ nº 10.782.090/0001-73, Registro Sindical nº 46220.0022145/2009-06, Código Sindical 020.424.98375-8, com sede provisória na Rua Adhemar José da Silva, 940, Kobrasol, São José - SC, CEP: 88101-091, representando os trabalhadores profissionais e empregados em hotéis, motéis, apart-hotéis, restaurantes, bares, churrascarias, fast-food, pizzarias, casas de chá, sorveterias, confeitarias, cafés, leiterias, botequins, bombonieres, pensões, campings, lanchonetes, hospedarias, resorts e demais trabalhadores da categoria, que exerçam 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 de 1º de junho de 2016 à 31 de maio de 2017, para a jurisdição exclusiva que as entidades detém nos Municípios de 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) Data base e efeitos da Convenção Coletiva de Trabalho A data base da categoria profissional coincide com o dia primeiro de junho de cada ano e a presente Convenção Coletiva terá seus efeitos jurídicos e vigência a partir de 1º de junho de 2016 a 31 de maio de 2017.

Parágrafo Único - Em face da data em que está sendo firmada esta Convenção, eventuais diferenças retroativas a 1º de junho de 2016 poderão ser pagas, sem qualquer encargo ou penalidade, em duas parcelas iguais, a primeira no prazo para pagamento do salário de novembro/2016 e a segunda no prazo para pagamento dos salários de janeiro/2017, sob o título "Diferenças CCT 2016-2017", ou equivalente.

2ª) Reajuste Salarial As empresas integrantes da categoria econômica reajustarão os salários de seus empregados a partir de 1º de junho de 2016 pelo índice de 9,82% (nove por cento e oitenta e dois centésimos), correspondente ao INPC-IBGE acumulado no período de junho/2015 a maio/2016, índice esse a ser aplicado sobre os salários vigentes em junho/2015, para os admitidos até aquela data.

§ 1º Para os admitidos a partir de julho/2015 até maio/2016 o percentual constante do caput desta cláusula será aplicado proporcionalmente ao tempo de contratação e às faixas salariais previstas na 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.

3ª) 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 nos casos de jornada diária superior a seis horas poderá ter duração mínima de uma hora e máxima de quatro horas, observadas as condições dos §§ 2º a 5º desta cláusula.

§2º Para praticar o intervalo dilatado de até quatro horas previsto no §1º a empresa interessada deverá requerer autorização ao Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Florianópolis, a qual será expedida na forma de Certificado de Regularidade de Situação (CRS) e deverá ser exibida às autoridades

competentes e representantes dos Sindicatos, sempre que solicitado.

§3º O Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Florianópolis enviará mensalmente ao Sindicato dos Empregados relação das empresas que solicitaram autorização para praticar intervalo dilatado.

§4º A empresa que praticar o intervalo dilatado previsto no §1º terá que fornecer vales-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.

§5º O controle do intervalo dilatado para além de duas horas, até quatro horas, exige a menção no QUADRO DE HORÁRIO DE TRABALHO a que alude o art. 72 da CLT, do número do Certificado de Regularidade Sindical (CRS) que autorizou a empresa a praticá-lo, conforme modelo disponibilizado em anexo a esta CCT.

§6º A inobservância de qualquer das condições previstas nos parágrafos antecedentes torna inválida a prática do intervalo dilatado e implica pagamento das horas de intervalo que excederem a duas como extraordinárias.

4ª) Adicional Noturno O empregado que trabalhar entre as 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte terá direito a adicional noturno de até 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único: Prorrogada a jornada noturna, é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas. (incide o adicional noturno sobre horas laboradas após as 05:00 horas da manhã - § 5º, do art. 73 da CLT, Súmula 60 do TST).

5ª) 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.

6ª) 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 - Apresentar requerimento à entidade sindical patronal manifestando expressa intenção de aderir ao acordo e solicitando Certificado de Regularidade de Situação (CRS);

II - Apresentar ao SINDIHOTEIS/SJ requerimento solicitando realização de assembleia específica, após a confirmação da realização da assembleia correspondente a empresa deverá apresentar ao SINDIHOTEIS/SJ:

a) Certificado de Regularidade de Situação (CRS) aludido no item I);

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.

III - A inobservância de qualquer das condições previstas nesta cláusula torna inválida a prática do banco de horas e implica pagamento como extraordinárias das horas trabalhadas além dos limites previstos em lei e sujeita os responsáveis às penas da lei.

IV - A não apresentação do Certificado de Regularidade de Situação (CRS) aludido no item I implica pagamento de multa ao Sindicato Patronal em valor equivalente à Contribuição Sindical Patronal dos últimos dois exercícios. Constituirá título executivo da obrigação o comunicado feito pelo Sindicato Profissional.

7ª) Outros acordos coletivos - Taxa de Serviço 10% (gorjetas) As empresas que desejarem firmar acordo coletivo 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 - Apresentar requerimento à entidade sindical patronal manifestando expressa intenção de aderir ao acordo e solicitando Certificado de Regularidade de Situação (CRS);

II - Após a confirmação da realização da assembleia correspondente a empresa deverá apresentar ao SINDIHOTEIS/SJ:

a) Certificado de Regularidade de Situação (CRS) aludido no item I.

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.

f) A inobservância de qualquer das condições previstas nesta cláusula invalida o acordo coletivo, sujeitando os responsáveis às penas da lei.

g - A não apresentação do Certificado de Regularidade de Situação (CRS) aludido no item I implica pagamento de multa ao Sindicato Patronal em valor equivalente à Contribuição Sindical Patronal dos últimos dois exercícios. Constituirá título executivo da obrigação o comunicado feito pelo Sindicato Profissional.

8ª) 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.

9ª) 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.

10) 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 trabalhem 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

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 com:

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

§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.

11) Dispensa do Aviso Prévio

a) Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio integral dado pelo empregador o 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.

c) O empregado que manifestar interesse em seu desligamento imediato e apresentar a empresa Carta que confirme ter proposta de novo emprego, fica isento do cumprimento parcial do respectivo aviso, comprometendo-se apenas em cumprir aviso prévio de 15 dias, ou indenizar a respectiva fração.

d) Não havendo comprovação legal da prova de novo emprego, o empregado terá que cumprir ou indenizar o aviso prévio integral previsto em lei.

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

14) 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.

15) 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.

16) 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.

17) 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.

18) Abono de Faltas à Mãe ou Pai Trabalhador Será abonada a falta da mãe ou do pai trabalhador para acompanhar filho de até 16 (dezesseis) 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.

19) 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.

20) 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.

21) 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 se dará com a apresentação de certidão de óbito, de nascimento ou de casamento que deve ser entregue no departamento de pessoal em até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno do empregado ao serviço.

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

23) 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.

24) 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.

25) 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.

26) 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.

27) 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.

28) 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 a 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.

29) 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, sob pena de pagamento de multa no valor equivalente e de comunicação do fato ao sindicato patronal. Constituirá título executivo da obrigação o comunicado feito pelo Sindicato Profissional.

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.

30) 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.

31) Micro-empresas, Empresas de Pequeno Porte e optantes pelo SIMPLES Os termos da presente Convenção Coletiva abrangem integralmente também as microempresas, empresas de pequeno porte e optantes pelo SIMPLES e os trabalhadores nelas empregados.

32) 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.

33) 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.

34) Contribuição Negocial Profissional Em cumprimento ao deliberado pelos empregados da categoria nas Assembleias Gerais extraordinárias realizadas nos dias 15, 18, 19 e 20 de abril de 2016 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 agosto e novembro de 2016 e janeiro de 2017, 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 sindihoteissi@gmail.com e contato@sindihoteissj.org.br

§ 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.

35) Direito de Oposição O empregado poderá opor-se ao desconto da contribuição negocial profissional mediante manifestação, por escrito, ao sindicato profissional, a partir da comunicação descrita na cláusula 01 do termo aditivo, até dez dias antes da efetivação do referido desconto em seu salário, conforme deliberação das assembleias realizadas nos dias 15, 18, 19 e 20 de abril de 2016.

§ 1º Após decorrido o prazo para o exercício do direito de oposição, considerar-se-á efetiva a anuência do empregado ao desconto.

§ 2º As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, até o dia 30 do mês subsequente ao do desconto, a relação dos empregados contribuintes.

36) Acordo Coletivo Para a realização de qualquer acordo coletivo com os empregados e com a assistência do sindicato profissional, a empresa interessada pagará ao SINDIHOTÉIS-SJ o valor mínimo de um salário mínimo nacional. Demonstrado pela entidade sindical profissional que as 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 SINDIHOTÉIS-SJ.

37) Multa. Obrigação de Fazer As empresas que descumprirem as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho pagarão 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.

38) Contribuição Negocial Patronal Em cumprimento ao deliberado pela categoria econômica na Assembleia Geral realizada em 16.05.2016 (Edital publ. no Diário Oficial/SC de 09.05.2016), 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\$ 230,00 (duzentos e trinta reais) até o dia 15.08.2016, implicando eventual atraso acréscimo de juros, multa e correção monetária.

§1º Para as empresas que efetuarem o recolhimento até o dia 30.07.2016 o valor da contribuição negocial patronal será de R\$ 200,00 (duzentos reais).

§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 ou do site www.shrbs.org.br.

São José, 22 de novembro de 2016.

Sindicato dos Empregados no Com. Hoteleiro, Restaurantes, Bares e Lanchonetes de São José
SÔNIA REGINA BARCELOS VIDAL – PRESIDENTE - CPF 377.931.959-49

Sindicato de Hotéis, Restaurantes,
Bares e Similares de Florianópolis
ESTANISLAU EMÍLIO BRESOLIN
PRESIDENTE - CPF 029.910.989-53

Federação de Hotéis, Restaurantes, Bares
e Similares do Estado de Santa Catarina
ESTANISLAU EMÍLIO BRESOLIN
PRESIDENTE - CPF 029.910.989-53

TABELA PROGRESSIVA A QUE ALUDE O §1º DA CLÁUSULA 2ª			
Admitidos até	Reajuste (INPC)	Multiplique o salário por	Faixa salarial a partir da qual incide o reajuste*
jun/15	9,82%	1,0982	Todas
jul/15	8,97%	1,0897	Todas
ago/15	8,12%	1,0812	Todas
set/15	7,28%	1,0728	Todas
out/15	6,44%	1,0644	Todas
nov/15	5,62%	1,0562	Todas
dez/15	4,79%	1,0479	Todas
jan/16	3,98%	1,0398	Acima de R\$ 1.204,09*
fev/16	3,17%	1,0317	Acima de R\$ 1.194,73
mar/16	2,37%	1,0237	Acima de R\$ 1.185,44*
abr/16	1,57%	1,0157	Acima de R\$ 1.176,22*
mai/16	0,78%	1,0078	Acima de R\$ 1.167,07*

* Reajuste escalonado para evitar sobreposição com o reajuste do piso estadual de salários de R\$ 1.158,00 decretado em janeiro/2016

A PRESENTE CCT FOI REGISTRADA NO MTE MEDIANTE SOLICITAÇÃO Nº MR080718/2016 DE 29/11/2016

PROCESSO Nº. 46220.008108/2016-22

O registro deste documento pode ser confirmado na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet

www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo

