

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO -2010/2012

Pelo presente instrumento, de um lado o, **SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO**, inscrito no CNPJ n. 83.739.334/0001-09 com sede à Avenida Atlântica, n.1.530, Edifício Concorde, sala 03 em Balneário Camboriú-SC., com registro sindical no MTE sob o n. 315.787/1978 neste ato representado por sua presidente Sra. **Karina Peters**, portadora do CPF sob n.641.982.439-72, autorizada pela Assembléia Geral de seus associados e demais membros da categoria econômica, realizada no dia 17-09-2010, e de outro lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, SERVIÇOS DE HOSPEDAGENS, BARES, RESTAURANTES E, FAST FOODS DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO**, inscrito no CNPJ n.76.697.325/0001-37, com sede à Rua 600, n.711, em Balneário Camboriú-SC., com registro sindical no MTE n. 24430.003981/84, neste ato representado por sua presidente Sra. **Olga Aparecida Ferreira**, portadora do CPF n.576.388.619-49, autorizada pela Assembléia Geral de seus associados e demais membros da categoria profissional, realizada em 18-08-2010, visando melhores condições de vida e trabalho formalizam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** abrangendo os municípios de **Balneário Camboriú, Camboriú e Navegantes**, estabelecem as seguintes condições e cláusulas:

01 - DATA-BASE E VIGÊNCIA

A data-base da categoria profissional fica fixada em 01.10.2010. A presente Convenção Coletiva terá seus efeitos jurídicos e a validade de 01.10.2010 a 30.09.2012 para as cláusulas de natureza social. E até 30.09.2011 para as de natureza econômica.

CLÁUSULAS COM VIGÊNCIA DE 01 (UM) ANO

02 - REAJUSTE SALARIAL

O salário dos integrantes da categoria profissional será reajustado a partir de 1º de outubro de 2010 pela aplicação do percentual de 8%, a saber:

- a) em 01/10/2010 pela aplicação do percentual de 6%, tomando-se por base o salário de outubro/2010.
- b) em 01/01/2011 pela aplicação do percentual de 2%, tomando-se por base o salário de outubro/2010.

§ Único: O empregado admitido a partir de 01 de outubro de 2009, com salário superior ao piso salarial poderá ser aplicado o reajuste salarial proporcional, correspondente aos meses trabalhados.

03 - PISO SALARIAL

Fica estabelecido os seguintes pisos salariais para a categoria profissional durante a vigência da presente Convenção Coletiva:

- a) R\$675,00 - da data da contratação até o período máximo de 120 dias e;
- b) R\$760,00- após o período de 120 dias de contratação.

§ Primeiro: A não ser nas condições abaixo estabelecidas, o piso salarial não poderá ser fracionado por hora, dia ou semana para fins de pagamento salarial, preservando-se assim a remuneração mínima pelo total do piso ao trabalhador.

§ Segundo: No entanto, nos meses de dezembro a março a empresa do setor econômico poderá contratar até 20% de seu quadro de empregados com jornada reduzida, devidamente anotada em sua CTPS, limitada a jornada mínima diária de quatro horas, possibilitando-se a remuneração proporcional as horas trabalhadas.

§ Terceiro: Nos demais meses do ano a empresa do setor econômico poderá contratar somente 10% de seu quadro de empregados com jornada reduzida, nas mesmas condições estabelecidas no parágrafo anterior.


Olga ap. Ferreira
PRESIDENTE
SECHOBAR

§ Quarto: Havendo fracionamento quanto aos percentuais utilizados para o cálculo de empregados contratados sob jornada reduzida, fica permitida a contratação de uma pessoa para completar o número inteiro da fração.

04 - TAXA DE SERVIÇO

Fica regulamentada a distribuição da Taxa de Serviço, que será cobrada sobre a despesa do consumidor e distribuída e incorporada aos salários de todos os empregados da empresa.

§ Primeiro - A empresa que instituir a cobrança da Taxa de Serviço cumprirá as normas abaixo estabelecidas, podendo, entretanto, firmar outros critérios de distribuição com seus empregados, desde que assistidos pelas entidades convenientes, cujo resultado será objeto de Acordo Coletivo de Trabalho.

§ Segundo - O valor da Taxa de Serviço será de 10%, cobrada do montante de cada conta extraída pelo caixa.

§ Terceiro - Fica autorizada a dedução de despesas relativas a taxa de administração de cartão de crédito/débito, tributos respectivos, previdência social e demais despesas incidentes até o limite máximo de 25% do valor cobrado do consumidor.

§ Quarto - As contas ou "comandas" das despesas emitidas para cobrança do cliente serão somadas ao final do dia, ou semanalmente, cujo total será lançado em controle específico, assinado por um representante dos empregados.

§ Quinto - Os valores apurados serão distribuídos em sistema de pontos, conforme abaixo, e serão divididos na seguinte proporção entre os empregados:

01. Gerente	05 Pontos
02. Maitre	05 Pontos
03. Garçom	10 Pontos
04. Cozinheiro	04 Pontos
05. Ajudante de cozinha	02 Pontos
06. Barman	02 Pontos
07. Copeiro	02 Pontos
08. outras funções	01 Ponto

§ Sexto - Cada ponto corresponderá à divisão do valor total da taxa de serviço do mês dividido pelo número total de pontos que variará de acordo com o número de empregados da empresa, cujo resultado será multiplicado pelo número de pontos atribuído a cada função.

§ Sétimo - O valor da Taxa de Serviço será distribuído pelo critério acima mencionado e atribuído para as funções que existirem na empresa, variando o número total de pontos de acordo com as funções e trabalhadores.

§ Oitavo - O empregado afastado do serviço em virtude de percepção de auxílio previdenciário, independente do motivo, ou em férias, não fará jus a Taxa de Serviço durante o tempo em que estiver afastado do serviço.

a. Havendo o afastamento, o empregado receberá somente os dias que efetivamente trabalhou antes da data do início do benefício previdenciário.

§ Nono - Durante a vigência do Contrato de Experiência, o empregado não fará jus a Taxa de Serviço, sendo optativa a distribuição dos pontos a esse empregado a critério exclusivo da empresa.

§ Décimo - No holerite deverá constar o valor da Taxa de serviço que couber ao empregado.

Olga ap. Ferreira
PRESIDENTE
SECHOBAR

§ Décimo - Primeiro – O empregado desligado da empresa receberá o valor da taxa de serviço proporcionalmente aos dias trabalhados no mês de seu desligamento, devendo constar de sua rescisão de forma específica.

§ Décimo - Segundo – O valor líquido da Taxa de Serviço efetivamente auferida pelo empregado ao complementar o salário e/ou piso salarial e integrará sua remuneração para todos os efeitos inclusive depósito do FGTS.

CLAUSULAS COM VIGÊNCIA DE DOIS ANOS

05 - RECEPCIONISTA, MENSAGEIRO

O trabalhador de hotel que dirigir veículo da empresa ou de cliente e não for contratado exclusivamente para esse fim, não sofrerá qualquer desconto por eventual dano causado no veículo, desde que não seja comprovado o dolo.

06 - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO E BANCO DE HORAS

O Acordo de Banco de Horas para ter validade terá que ser negociado e assinado pelas duas entidades convenientes, desde que a empresa tenha no mínimo 25 empregados.

07 - INTERVALO INTRAJORNADA

O trabalhador que exercer atividade vinculada a bar e restaurante, inclusive do setor da hotelaria, poderá ter o intervalo intrajornada de 01(uma) a 04(quatro) horas, de acordo com a necessidade do serviço.

§ Único: O horário de intervalo da intrajornada será comunicado por escrito ao empregado com 30 dias de antecedência, sob pena de ser considerado como hora extra.

08 - PAGAMENTO DE SALÁRIO

A empresa que não efetuar o pagamento de salário em moeda corrente proporcionará ao seu empregado tempo hábil para recebimento no Banco, dentro do horário de expediente bancário.

09 - MORA SALARIAL

A empresa pagará 0,5% ao dia, ao empregado, a partir do quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, no caso de mora salarial.

§ Único: Na hipótese de o 5º dia útil recair em sábado, domingo ou feriado, o pagamento do salário será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

10 - QUEBRA DE CAIXA

Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação de 30% sobre o seu salário, excluído do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais, desde que seja responsável pela diferença, caso encontrado.

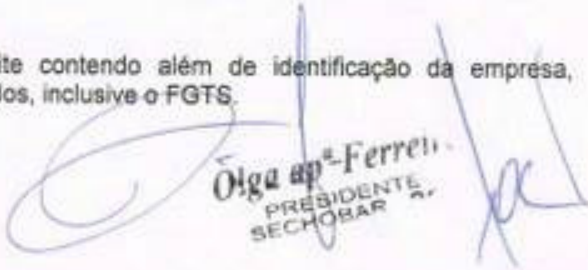
§ Primeiro: Caixa é o empregado responsável pelo recebimento, pagamento e pela guarda de numerário da empresa.

§ Segundo: Fica excluído o recepcionista que receber a fatura diretamente do hóspede.

§ Terceiro: A conferência de caixa será realizada na presença do operador responsável. Se o empregado for impedido de assistir a conferência, ficará isento de qualquer responsabilidade.

11 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa fornecerá ao empregado holerite contendo além de identificação da empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados, inclusive o FGTS.


Olga ap. Ferretti
PRESIDENTE
SECHOBAR A.

12- ADICIONAL DA HORA EXTRAORDINÁRIA

A hora extraordinária será acrescida de 60% sobre a hora normal, nas duas primeiras horas trabalhadas e as excedentes serão remuneradas com acréscimo de 70% do valor da hora normal.

13 - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno será pago com adicional de 30% , a incidir sobre a hora normal.

14 - PARTICIPAÇÃO DE FÉRIAS.

O início do período de gozo de férias coletivas ou individuais não coincidirá com domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, bem como os feriados ocorridos durante o período de gozo das mesmas serão usufruídos pelo trabalhador além do período normal das férias.

15 - REPOUSO SEMANAL E FERIADO

O repouso semanal remunerado e feriado quando trabalhado, desde que não compensado, será pago em dobro, sem prejuízo do salário percebido pelo trabalhador.

§ Único: O trabalhador gozará uma folga por semana, sendo que terá que obrigatoriamente recair, pelo menos, em um domingo por mês.

16 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DE LEI

O direito de recebimento de indenização adicional estabelecido no artigo 9º da Lei n.7.238/84, estende-se ao período de 45 dias antes da data da correção salarial (data-base).

17 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho terá direito a indenização das férias proporcionais.

18 - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Fica estabelecido a antecipação do percentual de 50% do 13º salário do empregado que requeira até 10 dias antes do início das férias.

19 - 13º SALÁRIO DO COMISSIONISTA

O 13º salário do empregado comissionista será pago com base na média da remuneração percebida durante o ano.

20 - VALE FARMÁCIA

A empresa fornecerá vale para aquisição de remédio, desde que o empregado comprove por receita médica o preço do produto, não podendo ultrapassar o valor da remuneração mensal.

21 - VALE TRANSPORTE

Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento do vale transporte na forma de Lei nº. 7.418 de 16/12/85.

22 - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa pagará aos dependentes do empregado falecido o valor de 1,5 (um vírgula cinco) piso salarial, quando do acerto da rescisão do contrato de trabalho.

23 - AUXÍLIO CRECHE

Haverá local destinado a guarda de crianças em idade de amamentação, quando existente na empresa mais de trinta mulheres maiores de 16 anos, facultado o convênio com creches.

24 - ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá alimentação gratuitamente ao seu empregado e manterá cantina ou refeitório.


Olga ap. Ferreira
PRESIDENTE
SECHOBAR

25 - ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO

Haverá assento para os empregados no local de trabalho que possa ser utilizado durante as pausas verificadas no serviço.

26 - LICENÇA PARA CASAMENTO

O empregado terá licença remunerada de 05 dias consecutivos para o casamento.

27 - ALISTAMENTO MILITAR

A partir do conhecimento pelo empregado de sua incorporação ao serviço militar terá estabilidade no emprego até 30 dias após a baixa no referido serviço obrigatório. Do conhecimento de sua incorporação, dará ciência ao empregador em 72 horas.

28 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

O diretor da entidade sindical será liberado para comparecimentos em Assembléia ou reunião sindical durante 15 dias por ano, sucessivos ou intercalados, desde que a empresa seja notificada com antecedência de 72 horas.

29 - CURSOS E REUNIÕES

Os cursos e reuniões quando de comparecimento obrigatório devem ser realizados durante a jornada ordinária de trabalho.

30 - UNIFORME

Se exigido o uso de uniforme este será fornecido gratuitamente ao empregado, devendo ser devolvido quando da dispensa na empresa.

31 - CHEQUE SEM FUNDO

Não haverá desconto no salário do empregado correspondente a cheque sem fundos e cartão de crédito irregular, desde que a aceitação tenha sido autorizada pela direção da empresa.

32 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE.

Fica vedada a dispensa da gestante desde a concepção até 70 dias após o término do benefício previdenciário, estendendo-se tal benefício à empregada que sofrer aborto não provocado.

33 - GARANTIA AOS PAIS ADOTANTES

A (o) empregada (o) que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança terá garantia de emprego e salário, a partir da autorização judicial de guarda e responsabilidade do adotado, até o término do benefício previdenciário, nos seguintes termos:

- De zero (0) a um (1) ano de idade, o período será de 120 dias;
- De 1 (um) ano e (1) um dia e até quatro anos de idade, o período será de 90 dias;
- De quatro (4) anos e (1) um dia e até o dia em que a criança completar oito (8) anos de idade, o período será de 60 dias.

34 - ABONO DE FALTA A MÃE TRABALHADORA E/OU PAI TRABALHADOR.

No caso de necessidade de consulta médica a filho até 16 anos de idade, ou inválido com qualquer idade, mediante comprovação médica, o empregado terá sua falta abonada e remunerada, desde que apresente a declaração médica à empresa no prazo de 72 horas.

35 - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

A empresa abonará e remunerará a falta do empregado estudante ou vestibulando para realização de prova em curso oficial, assim como em vestibular, desde que avisada 72 horas antes.

36 - APOSENTADORIA

Não será dispensado o trabalhador que contar cinco ou mais anos de serviços na empresa, se na data da dispensa estiver a 24 meses para completar o tempo de aposentadoria especial ou por tempo de

Olga ap^{te} Ferretti
PRESIDENTE
SECHOBAP

serviço, salvo motivo disciplinar. Extingui-se o direito após o ato rescisório, desde que não comprovada a aposentadoria.

37 - ATESTADO

O atestado fornecido por médico e dentista do INSS, particular ou do sindicato da categoria profissional será aceito pela empresa, desde que esteja inserido o Código de Identificação de Doença-CID, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado.

38 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio integral dado pelo empregador, no caso do empregado obter novo emprego antes do respectivo término, sendo-lhe devida, em tal caso, a remuneração proporcional aos dias trabalhados.

39 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - RESCISÃO

O empregado que for readmitido até 12 meses após sua demissão não firmará contrato de experiência, desde que na mesma função.

40 - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatório a utilização de cartão-ponto mecanizado ou livro-ponto preenchido pelo empregado para a empresa com 04 ou mais empregados, para o efetivo controle do horário de trabalho.

41 - ESTABILIDADE AO ACIDENTADO

Fica assegurada ao empregado vítima de acidente de trabalho garantia de emprego e salário por um período de doze meses, após a cessação ao auxílio-doença acidentária, ressalvada a justa causa.

§ Único: Em caso de auxílio-doença em que o empregado fique 30 dias, ou mais, em benefício previdenciário terá garantia de emprego e salário por um período de 60 dias após a alta previdenciária.

42 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NA RESCISÃO DE CONTRATO

O pagamento e homologação da rescisão de contrato de trabalho do empregado com quatro ou mais meses de serviços prestados à empresa será obrigatoriamente efetuada perante o SECHOBAR.

43 - ENQUADRAMENTO SINDICAL

Aplica-se a todo o trabalhador que preste seu serviço em qualquer estabelecimento que exerça atividade relacionada à categoria econômica conveniente, todos os benefícios e direitos, assim como as obrigações constantes nesta convenção, estando os empregadores e os trabalhadores igualmente obrigados ao seu cumprimento integral, independentemente da atividade preponderante exercida.

44 - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA MENSAL

A empresa obriga-se a descontar em folha de pagamento a crédito do sindicato profissional, o valor relativo a mensalidade fixada ao associado, mediante carta de autorização do empregado. O repasse das mensalidades deverá ser feito através de guias próprias fornecidas pela entidade sindical profissional e no prazo máximo de 10 dias depois de efetuado o desconto do empregado.

45 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Em cumprimento a deliberação pela Assembléia Geral, a empresa descontará de seus empregados, abrangidos pela presente Convenção Coletiva, a importância equivalente a **3%(três por cento)**, sobre o valor do salário-base recebido no mês de **novembro/2010**, **4% (quatro por cento)**, sobre o valor do salário-base recebido no mês de **janeiro/2011** e **3%(três por cento)**, sobre o valor do salário-base recebido no mês de **fevereiro/2011** e nos mesmos meses e percentuais no ano 2011/2012, título de **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**, recolhendo as respectivas importâncias em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, SERVIÇOS DE HOSPEDAGEM, BARES, RESTAURANTE, FAST FOODS DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO** até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto, em boleto bancário pré-preenchido, fornecido pelo mesmo.


Olga ap. Ferreira
PRESIDENTE
SECHOBAR PF

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO
Av. Atlântica nr.1.530-Ed.Concorde-sala nr.03-Fone/Fax: (47)3367-2398-Balneário Camboriú-SC.
www.sindisol.com.br

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, SERVIÇOS DE HOSPEDAGENS, BARES, RESTAURANTES E FAST
FOODS DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO

Sede: Rua 600, nº 711 Fone: (47) 3367-4548 - Balneário Camboriú-SC. www.sechoabar.com.br
Sub-sede em Itajaí - Rua: Lauro Müller nº 149 - Edifício Sodegaura - sala 05 - Fone 3344-0456

§ Único: O recolhimento da **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA** 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.

46 - **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

As empresas integrantes da categoria econômica, abrangida pela presente Convenção Coletiva recolherão em favor do **SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO**, na conta nº. 46.130-0 do Banco Bradesco S/A., agência de Balneário Camboriú-SC., através de guias fornecida pelo mesmo, conforme tabela de contribuição, enquadramento, números de parcelas, valores, vencimentos e demais termos abaixo, a título de Contribuição Negocial Patronal. Tal deliberação foi aprovada em Assembléia Geral Extraordinária realizada em 30 de setembro de 2004.

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO E ENQUADRAMENTO

A)- **HOTÉIS E SIMILARES**

UH	VALOR DE CADA COTA
De 01 a 05	R\$ 30,00
06 a 10	R\$ 60,00
11 a 15	R\$ 80,00
16 a 20	R\$ 120,00
21 a 30	R\$ 160,00
31 a 40	R\$ 220,00
41 a 60	R\$ 300,00
61 a 90	R\$ 400,00
Mais de 90	R\$ 450,00

Obs: Unidade Habitacional (o critério de enquadramento por unidade habitacional é valido apenas para estabelecimentos de hospedagem).

B)- **RESTAURANTES, BARES E SIMILARES**

Nº DE EMPREGADOS	VALOR DE CADA COTA
Sem empregados	R\$ 25,00
01 a 05	R\$ 40,00
06 a 10	R\$ 70,00
11 a 20	R\$ 120,00
Mais de 20	R\$ 150,00


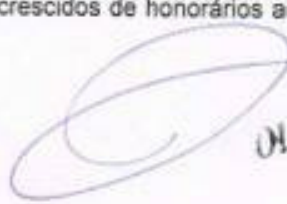
C)- **VENCIMENTO**: 02 de novembro de 2010, 02 de dezembro de 2010, 02 de janeiro de 2011, 02 de fevereiro de 2011, 02 de março de 2011, 02 de abril de 2011, 02 de maio de 2011 e 02 de junho de 2011.

D) - **REDUÇÃO**

Nos meses de novembro/2010, maio/2011 e junho de 2011, os valores de cada cota constantes nas tabelas "A" e "B", terão uma redução na ordem de 50%(cinquenta por cento).

E) - **FALTA DE PAGAMENTO**

O recolhimento da **Contribuição Negocial Patronal** efetuado fora do prazo mencionado no item "C" da cláusula 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, acrescidos de honorários advocatícios de acordo com que faculta a lei.



Alga ap. Ferreira
PRESIDENTE
SECRETAR P.

47 - MICRO EMPRESA E EMPRESA DE PEQUENO PORTE-SIMPLES

Os termos da presente Convenção Coletiva abrangem integralmente também os trabalhadores de Microempresa e Empresa de Pequeno Porte-SIMPLES

48 - NORMAS CONVENCIONAIS

Nenhuma disposição do contrato individual de trabalho que contrarie normas desta Convenção Coletiva poderá prevalecer na execução da mesma e será considerada nula de pleno direito.

49 - MULTA POR FALTA DE HOMOLOGAÇÃO

A empresa que não efetuar a homologação da rescisão do contrato de trabalho no sindicato da categoria profissional, de qualquer empregado com 4(quatro) ou mais meses de serviço, pagará multa ao SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, SERVIÇOS DE HOSPEDAGEM, BARES, RESTAURANTE, FAST FOODS DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO equivalente ao maior piso salarial da categoria profissional por rescisão não homologada no SINDICATO PROFISSIONAL. Ficando certo que a multa reverterá aos cofres da entidade profissional.

50 - MULTA

A empresa pagará multa equivalente a 50% ao menor piso salarial da categoria profissional, por empregado, por infração, por mês, pelo não cumprimento de qualquer cláusula desta Convenção Coletiva, sendo seu valor revertido para o empregado quando cobrado individualmente e para a entidade sindical profissional quando cobrado por ação coletiva e/ou individual.

§ Único: Somente poderá haver cobrança coletiva da multa estipulada nesta cláusula por parte do Sindicato profissional se for procedida comunicação escrita à empresa infratora no sentido de que regularize a situação, no prazo de 30 dias.

51 - QUALIFICAÇÃO MOTIVADA

O trabalhador que tiver concluído com êxito, no mínimo, três cursos de aperfeiçoamento profissional ministrados em conjunto pelos sindicatos convenientes, terá acrescido o percentual de 20% ao piso salarial, após o período de experiência.

§ Único: Para que o trabalhador tenha direito a percepção do acréscimo instituído nesta cláusula, terá que informar à empresa dos cursos realizados no ato admissional, e se já empregado na empresa, somente fará jus após efetuar a solicitação por escrito ao empregador, ficando a empresa isenta de qualquer pagamento ante ao ato omissivo do trabalhador, caso ele ocorra.

52 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

A empresa poderá implantar um plano de metas de lucros e resultados, em que os Sindicatos convenientes se comprometem a viabilizar uma assessoria e/ou modelo para que a empresa possa ter como parâmetro.

53 - ENTREGADORES MOTOS

A empresa fornecerá ao empregado entregador que dirigir qualquer veículo da empresa todo o equipamento de segurança exigido pela legislação de trânsito, bem como a manutenção do veículo, sem qualquer ônus para o empregado.

54 - COOPERATIVA DE TRABALHO

A empresa do setor econômico não contratará, sob qualquer título, ou em qualquer função, trabalhador oriundo de cooperativa de trabalho.

55 - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAL

Os exames admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional do trabalhador, exigido pela Norma Regulamentadora (NR7), será custeado pelo empregador, sendo executado, por médico especializado em medicina do trabalho.


Olga ap. Ferreira
PRESIDENTE
SECHOBAR P-7

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO
Av. Atlântica nr.1.530-Ed.Concorde-sala nr.03-Fone/Fax: (47)3367-2398-Balneário Camboriú-SC.
www.sindisol.com.br

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, SERVIÇOS DE HOSPEDAGENS, BARES, RESTAURANTES E FAST
FOODS DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO
Sede: Rua 600, nº 711 Fone: (47) 3367-4548 - Balneário Camboriú-SC. www.scehobar.com.br
Sub-sede em Itajaí - Rua: Lauro Muller nº 149 - Edifício Sodegaura - sala 05 - Fone 3344-0456

§ Primeiro: O exame laboratorial desde que exigido pelo empregador, deve ser pago por este.

§ Segundo: Fica desobrigada de indicar médico coordenador, a empresa de grau de risco 1 e 2 do quadro 1 da NR-4 com até 50 empregados, conforme prevê nova redação da NR-7 alterada pela portaria n.08 de maio de 1996, do Ministério do Trabalho.

56 - DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO

A empresa apresentará no ato da homologação do Contrato de Trabalho, no Sindicato Profissional, os comprovantes do recolhimento das contribuições sindicais mencionadas nesta Convenção Coletiva, além dos documentos exigidos por Lei.

57 - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Se o prazo final para o pagamento das verbas rescisórias recair no sábado, domingo ou feriado, será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

§ Único: Vencido o prazo para pagamento das verbas rescisórias, o empregador pagará ao empregado, multa de 0,33% ao dia, limitada a 15%, calculada sobre o valor do piso salarial.

E por estarem justos e acertados, as entidades convenientes datam e firmam o presente instrumento em 05 vias de idêntico teor e forma para que surtam seus efeitos legais.
Balneário Camboriú-SC, 26 de novembro de 2010.

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO

Karina Peters
Presidente

Álvaro Rocha Kenig
Procurador/OAB/SC.n. 6.358

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, SERVIÇOS DE HOSPEDAGENS, BARES, RESTAURANTES E
FAST FOODS DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO

Olga Aparecida Ferreira
Presidente

João José Martins
Procurador/OAB/SC.n. 4.136

7 325/0001-37

EMPR. COM. HOTELEIRO E
BALNEÁRIO CAMBORIÚ

Rua 600 nº 711

no - CEP - 88330-000

ÁRIO CAMBORIÚ - SC

AUTENTICAÇÃO
A Presente cópia é representação autêntica
do documento original que me foi
apresentado Dou Fé
Em 25/11/2010 de 2010
Sindicato dos Empregados no Comércio
Hoteleiro e Similares de Balneário Camboriú
CNPJ 75.697.325/0001-37 Reg. Sindical no Mte 24430.003981/84
Rua 600, Nº 711 Balneário Camboriú - SC