



SECHOBAR

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

1 – Fone. (47) 3367-4548 – 3363.2991 - CEP. 88.330-632 - Balneário Camboriú - SC.

SUBSEDE - Avenida Eugênio Krause n. 661 - sala 12 - Fone: (47) 3366.5970 - Penha - SC

Site: www.sechobar.com.br

e-mail: atendimento@sechobar.com.br

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

Pelo presente instrumento, de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, SERVIÇOS DE HOSPEDAGEM, BARES, RESTAURANTES, FAST FOODS DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO**, inscrito no CNPJ nº. 76.697.325/0001-37 com sede à Rua 600 nº 711, em Balneário Camboriú-SC, registro sindical no MTE o nº. 24430.003981/84, neste ato representado por sua presidente Sra. **Olga Aparecida Ferreira**, portadora do CPF nº. 576.388.619-49, devidamente autorizado pela Assembleia de seus associados e demais membros da categoria representativa DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, SERVIÇOS DE HOSPEDAGEM, BARES, RESTAURANTES, FAST FOODS na base territorial que abrange os municípios, **PENHA, PIÇARRAS e BARRA VELHA**, e de outro lado **SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE JOINVILLE E REGIÃO - VIVABEM**, inscrito no CNPJ nº. 83.179.424/0001-92, estabelecido à Rua Coronel Santiago, nº 311, Bairro Anita Garibaldi em Joinville – SC, com registro sindical no MTE nº. 307.467/1973, neste ato representado por sua presidente Sra. Ana Luiza Moeller Wetzel portadora do CPF nº. 890.463.409-10, devidamente autorizado pela diretoria e Assembleia de seus associados e demais membros da categoria econômica, na forma que abaixo firmam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, abrangendo as categorias sob jurisdição dos convenentes, mediante condições e cláusulas seguintes:

01 - DATA BASE E VIGÊNCIA

A data base da categoria profissional fica firmada em **01 de Outubro de 2022**. A vigência da presente Convenção iniciará em **01 de Outubro de 2022 e terminará em 30 de Setembro de 2023**.

02 - REAJUSTE SALARIAL

A partir de **01 de outubro de 2022** o salário dos integrantes da categoria profissional, será reajustado pela aplicação de 09%, incidentes sobre o salário praticado em outubro de 2021, em duas parcelas:

- A) **5% (cinco por cento) a partir de 1º de outubro de 2022;**
- B) **4% (quatro por cento) a partir de 1º de janeiro de 2023**

§ 1º: O empregado admitido a partir de primeiro de outubro/2021, com salário superior ao Piso Salarial, fará jus à correção salarial proporcional aos meses trabalhados.

§ 2º: Os reajustes incidem apenas sobre a parte fixa do salário-base.

§ 3º: Pode ser compensado o aumento, antecipação ou reajuste, legal ou espontâneo, concedido no período, salvo o decorrente de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

03 - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

A partir de 01 de outubro de 2022 até 31 de dezembro de 2022, fica estabelecido os seguintes pisos salariais para a categoria profissional:

- a) **R\$ 1.621,00** - da data da contratação até o período máximo de 90 dias e
- b) **R\$ 1.771,00** - após o período de 90 dias de contratação.

Olga Aparecida Ferreira
PRESIDENTE
SECHOBAR



SECHOBAR

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

1 – Fone. (47) 3367-4548 – 3363.2991 - CEP. 88.330-632 - Balneário Camboriú - SC.

SUBSEDE - Avenida Eugênio Krause n. 661 - sala 12 - Fone: (47) 3366.5970 - Penha - SC

Site: www.sechobar.com.br

e-mail: atendimento@sechobar.com.br

A partir de 01 de janeiro de 2023 até 30 de setembro de 2023, ou seja, até o fim da vigência da presente Convenção Coletiva, fica estabelecido os seguintes pisos salariais para a categoria profissional:

- a) R\$ 1.767,00 - da data da contratação até o período máximo de 90 dias e
- b) R\$ 1.930,00 - após o período de 90 dias de contratação.

§ 1º: Caso o piso estadual seja reajustado de forma que ultrapasse os pisos contidos nesta convenção, as partes se comprometem a corrigir de imediato, referente às diferenças existentes entre o piso estadual e os salários normativos.

§ 2º: O reajuste salarial do mês de outubro/2022, poderá ser realizado até o prazo do mês de dezembro de 2022, na folha de pagamento do empregado, para todos os fins de direito.

04- PRIMEIRO EMPREGO

Estabelecem como estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens entrarem na categoria o piso estadual de Santa Catarina em sua quarta faixa:

- a) R\$ 1.621,00 -da data da contratação até o período de 120 dias;
- b) R\$ 1.767,00 - após o período de 120 dias da contratação;
- c) R\$ 1.930,00 - após o período de 210 dias da contratação.

Parágrafo único: Caso o piso estadual seja reajustado de forma que ultrapasse os pisos contidos nesta convenção, as partes se comprometem a corrigir de imediato, referente às diferenças existentes entre o piso estadual e os salários normativos.

05- ADICIONAL DA HORA EXTRAORDINÁRIA

A hora extraordinária será paga com acréscimo 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.

Parágrafo único: Fica instituído pela presente norma coletiva, o BANCO DE HORAS para a categoria representada pelos sindicatos convenentes, sendo que tal instituto poderá ser realizado através de acordo individual ou coletivo, conforme as normas a seguir:

- a) Até 04 meses ao ano - acordo individual de banco de horas entre empregado e empregador, sendo de até 06 meses o prazo para compensação;
- b) Acima de 04 meses ao ano – obrigatoriamente ser realizado ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, com os Sindicatos SECHOBAR, VIVABEM e a empresa interessada.

06 - COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO

A empresa e seus empregados poderão estabelecer regime de compensação de horas de trabalho, através de compensação com folga em outro dia, desde que estabelecido necessariamente através de Acordo Coletivo de compensação, firmado com o SECHOBAR e com o VIVABEM, ou através de Acordo Individual, conforme normas entabuladas na cláusula 05, § único.

- a) Nos termos do artigo 611-A, inciso II, da CLT, a empresa, mediante formalização obrigatória de ACORDO DE TRABALHO específico, elaborado e assinado, poderá praticar flexibilização da jornada de trabalho administrada por BANCO DE HORAS, para compensação de jornada de trabalho.

Alga da Penha
PRESIDENTE
SECHOBAR



SECHOBAR

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

1 – Fone. (47) 3367-4548 – 3363.2991 - CEP. 88.330-632 - Balneário Camboriú - SC.

SUBSEDE - Avenida Eugênio Krause n. 661 - sala 12 - Fone: (47) 3366.5970 - Penha - SC

Site: www.sechobar.com.br e-mail: atendimento@sechobar.com.br

- b) A falta de ACORDO DE BANCO DE HORAS ou a inobservância de qualquer das condições nele previstas torna irregular a prática do uso do banco de horas e implica no pagamento como extraordinárias as horas trabalhadas além da jornada diária de trabalho do empregado.

07 - ESCALA DE REVEZAMENTO 12X36 HORAS

A empresa que desejar adotar o regime de compensação de jornada denominada 12x36 horas terá que obrigatoriamente formalizar ACORDO COLETIVO DE TRABALHO específico elaborado e assinado juntamente pelos dois Sindicatos que assinam esta Convenção.

- a) A falta de ACORDO COLETIVO DE ESCALA DE REVEZAMENTO 12X36 ou a inobservância de qualquer das condições nele previstas torna irregular a prática do uso do regime de compensação / escala de revezamento e implica no pagamento como extraordinárias as horas trabalhadas além da jornada diária de trabalho do empregado.

08 - INTERVALO INTRAJORNADA

Fica estabelecido que o trabalhador que exercer atividade vinculada a esta categoria, poderá ter o intervalo, intrajornada, fixado entre o mínimo de 00:30 minutos e o máximo de 4:00 horas, de acordo com a necessidade do serviço desde que o período da jornada ainda a ser cumprida, seja igual ou superior a 2:00 horas.

09 - QUEBRA DE CAIXA

O empregado que exercer a função de caixa, ou cumulativamente com outra função, temporariamente ou não, fará jus à remuneração mensal de **10%** do piso salarial da categoria, a título de Quebra de Caixa, desde que seja exigida pela empresa a diferença apurada.

§ 1º: A conferência dos valores será realizada na presença do caixa. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência ficará isento de responsabilidades por erro.

§ 2º: Os valores recebidos a título de quebra de caixa são numerários de natureza meramente indenizatória e não salarial;

§ 3º: Não caracterizará ilícito e nem redução salarial a supressão do adicional de quebra de caixa nos casos em que o empregado deixar de exercer a função de caixa ou assemelhada, exceto nos casos em que o empregado foi contratado para a função exclusiva de caixa, nos quais a mudança de função dependerá de mútuo consentimento.

10 - CHEQUE SEM FUNDOS

Não haverá desconto na remuneração do empregado do valor correspondente a cheque irregular ou sem fundo, recebido por este quando na função de caixa ou assemelhado, desde que cumprida às normas da empresa, sempre estabelecida previamente por escrito.

11- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O empregado que for readmitido até doze meses após a sua demissão ficará desobrigado de firmar contrato de experiência, independentemente da função.

Parágrafo único: O contrato de experiência fica suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, completando-se o tempo previsto após a cessação do benefício requerido.

Aga ap+ Ferreira
PRESIDENTE
SECHOBAR BC



SECHOBAR

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

1 – Fone: (47) 3367-4548 – 3363.2991 - CEP. 88.330-632 - Balneário Camboriú - SC.

SUBSEDE - Avenida Eugênio Krause n. 661 - sala 12 - Fone: (47) 3366.5970 - Penha - SC

Site: www.sechobar.com.br e-mail: atendimento@sechobar.com.br

12 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa fornecerá ao empregado recibo de pagamento mensal, discriminando as verbas pagas, fixas e variáveis e respectivas deduções, assim como a contribuição ao FGTS.

13 - 13º SALÁRIO DO COMMISSIONISTA

Ao empregado comissionista será pago com base na média de remuneração percebida durante o ano a que se referir à gratificação natalina e férias.

14- QUADRO DE AVISOS

O Sechobar poderá manter, no âmbito da empresa quadro de avisos para fixação de informação sindical e trabalhista que contribuem para o aperfeiçoamento das relações de trabalho.

15 - CALCULO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O pagamento do repouso semanal remunerado será calculado sobre comissões ou qualquer outra parcela variável de remuneração do empregado.

Parágrafo único: A gorjeta e/ou taxa de serviço cobrada pelo empregador na nota de serviço ou oferecida espontaneamente pelo cliente, integra a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para a parcela de aviso prévio, adicional noturno, hora extra e repouso semanal remunerado.

16- APOSENTADORIA

O trabalhador com cinco ou mais anos de serviços na mesma empresa não será demitido, se na data da dispensa estiver a vinte e quatro meses para completar o tempo de aposentadoria, por idade, ou por tempo de serviço, salvo motivo disciplinar. Adquirido o direito extingue-se a garantia.

17 - ESTABILIDADE AO EMPREGADO ACIDENTADO

Fica assegurada ao empregado vítima de acidente de trabalho, nos termos do Art. 118 da Lei n. 9 8.213/91 garantia de emprego e salário por 12 meses, de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, ressalvado o caso de justa causa.

Parágrafo único: Em caso de auxílio-doença o empregado terá garantia de emprego e salário por um período de 60 dias após a alta médica do benefício previdenciário, de qualquer espécie.

18 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar um ano de serviço será pago férias proporcionais.

19 - ABONO DE FALTA À ESTUDANTE

Será abonada a falta do empregado no dia de prova escolar, desde que coincida com o horário de trabalho e com comprovação posterior, pré-avisando a empresa com antecedência de 72 horas, e ainda desde que em estabelecimentos oficiais de ensino.

Parágrafo único: Esse benefício será concedido no máximo em quatro provas de exames regulares ou vestibulares, por ano.

20- DESCONTO DE QUEBRA DE MATERIAL

É vedado descontar dos empregados importância destinada à cobertura de quebra e extravio de materiais ou objetos, salvo em caso de dolo comprovado. O empregado obriga-se a cumprir os regulamentos internos firmados por escrito pela empresa.

Ass.

Alga ap. Ferreira

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



SECHOBAR

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

1 – Fone. (47) 3367-4548 – 3363.2991 - CEP. 88.330-632 - Balneário Camboriú - SC.

SUBSEDE - Avenida Eugênio Krause n. 661 - sala 12 - Fone: (47) 3366.5970 - Penha - SC

Site: www.sechobar.com.br

e-mail: atendimento@sechobar.com.br

21 - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

Atestado médico e odontológico fornecido por médico e dentista vinculados às entidades sindicais signatárias e ao SUS será aceito para todos os efeitos, devendo ser apresentado a empresa no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas.

22- PAGAMENTO EM CHEQUE

O pagamento salarial não poderá ser efetuado através de cheque cruzado ou pré-datado.

23- ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

O empregado da categoria profissional fará jus a antecipação de 50% do 13º salário, por ocasião do gozo de férias normais, se assim o desejar, cabendo somente ao interessado fazer comunicação à empresa, no mínimo 30 dias antes do início do gozo das férias.

Parágrafo único: A presente cláusula só se aplicará para o 13º referente ao ano civil em que as férias forem gozadas e cujo gozo tenha início a partir de 01 de fevereiro.

24 – EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E INSTRUMENTO DE TRABALHO

A empresa fornecerá gratuitamente ao trabalhador, quando exigidos por lei ou pelo empregador, todos os equipamentos de proteção individual, uniformes, calçados e instrumentos de trabalho.

25 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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.

a) 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.

b) O empregado que manifestar interesse em seu desligamento imediato e apresentar declaração da nova empresa contratante, fica isento do cumprimento parcial do respectivo aviso, comprometendo-se apenas em cumprir aviso prévio de 15 dias, ou indenizar a respectiva fração.

26- TAXA DE SERVIÇO

A cobrança da Taxa de Serviço ou Gorjeta, para ser instituída pelo estabelecimento terá que ser previa e obrigatoriamente formalizada através de Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre a empresa e os sindicatos convenentes, onde ficará estabelecido critérios de distribuição através do sistema de pontos e retenção de valores pela empresa a fim de cobrir os custos tributários e trabalhistas.

§ 1º: A cobrança e distribuição da Taxa de Serviço não substitui o salário, nem o Piso Salarial e não será utilizado para sua complementação e sua rubrica será destacada no holerite.

§ 2º: A gorjeta e/ou taxa de serviço, quando cobrada do cliente será distribuída a todos os empregados do estabelecimento de forma equitativa.



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

1 – Fone. (47) 3367-4548 – 3363.2991 - CEP. 88.330-632 - Balneário Camboriú - SC.

SECHOBAR

SUBSEDE - Avenida Eugênio Krause n. 661 - sala 12 - Fone: (47) 3366.5970 - Penha - SC

Site: www.sechobar.com.br

e-mail: atendimento@sechobar.com.br

§ 3º: A gorjeta e/ou taxa de serviço cobrada pelo empregador integra a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

27 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NA RESCISÃO DE CONTRATO

A rescisão de contrato de trabalho de empregado com seis ou mais meses de serviço prestado à empresa, será efetuado perante o Sechobar, para a respectiva homologação, somente se o funcionário fizer uma solicitação por escrito no momento da assinatura do pedido de demissão ou no prazo máximo de 06 dias após o aviso de demissão da empresa para o empregado, este apenas no caso de aviso prévio indenizado e ainda em caso de aviso prévio trabalhado, no prazo máximo de 20 dias.

Parágrafo único: Em caso de cobrança de valores para a realização da respectiva rescisão junto ao Sindicato laboral, SECHOBAR, estes serão suportados pelo empregado.

28- CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatório a utilização de controle de horário de trabalho na empresa, independentemente do número de empregados.

29- ABONO DE FALTA A PAI/MÃE TRABALHADOR

No caso de necessidade de consulta médica ao filho de até 16 anos de idade, ou portador de necessidades especiais com qualquer idade, mediante comprovação médica, ao pai/mãe empregado terá sua falta abonada e remunerada, desde que apresente a declaração médica à empresa no prazo de setenta e duas horas.

§ 1º: Em caso de ato de intervenção cirúrgica ou ato de internação de filho com até 16 (dezesseis) anos ou portador de necessidades especiais terá seus dias de falta abonados como sendo licença sem remuneração.

§ 2º: Quando mais de um empregado for responsável legal pelo dependente mencionado no caput desta cláusula, somente a um deles se estenderá o benefício.

30 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade no emprego e salário, nos seguintes casos:

- a) Da empregada gestante, desde a concepção até 90 dias após o término do benefício previdenciário;
- b) Da empregada que sofrer aborto não provocado até 90 dias, após a alta médica.

Parágrafo único: Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

- a) Rescisão contratual por justa causa;
- b) Pedido de demissão.

31 - DA FILIAÇÃO SINDICAL

A empresa no ato da admissão filiará o empregado ao Sechobar, garantindo-lhe, porém, a plena liberdade à sindicalização. Da mesma forma agirá com referência ao empregado já registrado, devendo a respectiva proposta ser fornecida pelo Sechobar.

32 - ESCALA DE FOLGA MENSAL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Stamp: ga apº Ferreira]
[Handwritten signature]



SECHOBAR

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

1 – Fone. (47) 3367-4548 – 3363.2991 - CEP. 88.330-632 - Balneário Camboriú - SC.

SUBSEDE - Avenida Eugênio Krause n. 661 - sala 12 - Fone: (47) 3366.5970 - Penha - SC

Site: www.sechobar.com.br

e-mail: atendimento@sechobar.com.br

No primeiro dia útil do mês a empresa fixará em lugar de fácil visibilidade a escala de folgas do mês, garantindo que o empregado goze de folga semanal aos domingos pelo menos uma vez por mês.

Parágrafo único: O empregado sujeito a tal regime deverá gozar mensalmente as folgas respectivas, devendo ser as mesmas usufruídas, no máximo após 06 dias de trabalho.

33 - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO IN NATURA

Não constituem salário *in natura* previsto os seguintes benefícios quando oferecidos pela empresa: refeição, abrigo após a jornada de trabalho, auxílio farmácia, seguro de vida, auxílio educação, previdência privada, plano de saúde, cesta básica e moradia.

34 - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL

O diretor do Sechobar será liberado até 15 dias por ano, sem prejuízo da sua remuneração, para comparecimento a reunião, congresso e assembleia sindical, não podendo o afastamento ser superior a 05 dias consecutivos por mês.

35 - ALIMENTAÇÃO E LOCAL PARA LANCHE

A empresa, quando fornecer alimentação ao empregado durante o período em que estiver trabalhando, poderá deduzir o custo de R\$ 0,50 (cinquenta centavos) por refeição.

36 - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa pagará aos dependentes do empregado falecido o valor equivalente ao maior piso salarial da categoria profissional, cujo pagamento será efetuado juntamente com as verbas rescisórias do falecido, quando do acerto da rescisão do contrato de trabalho, podendo ser abatidas as despesas pagas pela empresa com o funeral do empregado falecido.

37- O DIA DA CATEGORIA

Fica estabelecido que no dia 26 de novembro será comemorado o dia da categoria abrangida pela presente Convenção, sendo, portanto, esse dia considerado feriado. Se trabalhado nesse dia, desde que não compensado, será pago em dobro, sem prejuízo do salário percebido pelo trabalhador.

38 – MORA/ATRASSO SALARIAL

O pagamento de salários será feito preferencialmente através de conta – salário aberta especialmente para tal fim em estabelecimento de rede bancária nacional.

Parágrafo único: A empresa pagará 0,20% (zero virgula vinte por cento) ao dia, ao empregado, a partir do 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, no caso de atraso do pagamento do salário.

39 - DOMINGO E FERIADO

Fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados.

§ 1º: O trabalho aos domingos e feriados será remunerado em dobro, sem prejuízo do salário percebido pelo trabalhador, exceto se o empregador determinar outro dia de folga compensatória, devendo ser observado o constante no Parágrafo Terceiro.

§ 2º: Caso o empregador opte por conceder folga ao domingo, esta corresponderá ao repouso semanal remunerado.

§ 3º: No que diz respeito aos repouso semanais remunerados, sendo eles concedidos em domingos ou outro dia da semana, é vedada sua concessão após o sétimo dia consecutivo de trabalho.

Handwritten signature: *...erreire*



SECHOBAR

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

1 – Fone. (47) 3367-4548 – 3363.2991 - CEP. 88.330-632 - Balneário Camboriú - SC.

SUBSEDE - Avenida Eugênio Krause n. 661 - sala 12 - Fone: (47) 3366.5970 - Penha - SC

Site: www.sechobar.com.br

e-mail: atendimento@sechobar.com.br

sob pena de violação ao art. 7º, XV, da Constituição Federal de 1988, importando em seu pagamento em valor dobrado.

§ 4º: Os feriados trabalhados poderão ser compensados com folgas a serem concedidas pelo empregador em até 30 (trinta) dias.

40- INDENIZAÇÃO ADICIONAL DE LEI

O direito de recebimento da indenização adicional estabelecido no artigo 9º da Lei n.7.238/84, fica estendido ao período de 30 dias antes da data da correção salarial (data-base).

41- EXAME MÉDICO E LABORATORIAL

O exame admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional de trabalhador, exigido pela NR nº 7, será custeado pelo empregador.

§ 1º: O exame laboratorial, desde que exigido pelo empregador, deve ser pago por este e realizado em local por ele indicado.

§ 2º: Por força desta Convenção fica desobrigada de indicar médico coordenador, a empresa de grau de risco 1 e 2 do quadro1 da NR-4 com até 50 empregados, conforme prevê a NR-7, alterada pela portaria nº 08/05/1996, do Ministério do Trabalho.

42 - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A quitação das verbas rescisórias, no caso de aviso prévio indenizado dado pelo empregado ou pela empresa será paga ao empregado em 10 dias, e até o primeiro dia após o término do contrato de trabalho, no caso de aviso prévio trabalhado.

§ 1º: No caso da empresa conceder o aviso prévio ao empregado, mas dispensá-lo do cumprimento, a verba rescisória será quitada no prazo de 10 dias, contado a partir da data do aviso prévio.

§ 2º: Se o dia do vencimento do aviso prévio trabalhado ou indenizado recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final e o pagamento das verbas rescisórias será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

§ 3º: Vencidos os prazos acima será devida a multa de 0,20% (zero vírgula vinte por cento) ao dia sobre as parcelas incontroversas, em favor do empregado, sem prejuízo da multa legal.

43 – ENQUADRAMENTO SINDICAL

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

44 – MICRO EMPRESA E EMPRESA DE PEQUENO PORTE-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.

45– DA CONTRATAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA

Fica vedado à empresa que compõe a categoria econômica contratar, em qualquer função, trabalhador de cooperativa de trabalho.



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

1 – Fone. (47) 3367-4548 – 3363.2991 - CEP. 88.330-632 - Balneário Camboriú - SC.

SECHOBAR

SUBSEDE - Avenida Eugênio Krause n. 661 - sala 12 - Fone: (47) 3366.5970 - Penha - SC

Site: www.sechobar.com.br

e-mail: atendimento@sechobar.com.br

46 - VALE TRANSPORTE

Fica estabelecida a obrigatoriedade por parte da empresa quanto ao fornecimento do vale transporte a todos os empregados abrangidos por esta convenção, na forma da Lei.

47 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Em cumprimento ao que foi deliberado pela Assembleia Geral Extraordinária a empresa descontará de todos os 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/2022**;

- 4% (quatro por cento), sobre o valor do salário-base recebido no mês de **janeiro/2023**;

- 3% (três por cento), sobre o valor do salário-base recebido no mês de **fevereiro/2023**, a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**. Recolhendo as respectivas importâncias em favor do **SECHOBAR-BC**, em boleto bancário pré-preenchido, fornecido pelo mesmo, até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto.

§ 1º: O recolhimento da **Contribuição Assistencial** efetuado **fora do prazo** mencionado acima será acrescido da multa de **0,20% ao dia, limitado a 20% e juros de mora de 1% ao mês**.

§ 2º: O empregado poderá se opor aos descontos, dirigindo-se pessoalmente à secretaria do SECHOBAR onde assinará o Termo de Oposição ao desconto, de próprio punho, que será encaminhado à empresa.

§ 3º: As empresas que não efetuaram o desconto da contribuição assistencial do salário base do mês **outubro/2023**, efetuará sobre o salário base do mês de **março/2023**, na hipótese do empregado demitido o desconto ocorrerá no Termo de Rescisão de Contrato.

48 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas integrantes da categoria econômica abrangidas pelo SINDICATO PATRONAL recolherão em favor do SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE JOINVILLE/SC E REGIÃO, em guias próprias, com fundamento disposto no art. 8º e incisos da Constituição Federal.

FAIXAS DE CONTRIBUIÇÕES E ENQUADRAMENTO 2020/2021

FAIXAS	TABELA DE ENQUADRAMENTO	PARCELAS MENSAIS R\$	PARCELA ÚNICA (DESC. de 15%)	VALOR TOTAL S/DESCONTO
01	0 a 10 funcionários	95,00	969,00	1.140,00
02	11 a 20 funcionários	132,00	1.347,00	1.584,00
03	A partir de 21 funcionários	198,00	2.020,00	2.376,00

Parágrafo único: O não recolhimento da contribuição acima estabelecida, até o dia 30 de setembro de 2022, acarretará acréscimo de juros, multa e atualização monetária fixada para o recolhimento em atraso.

49- MULTA

A empresa pagará multa equivalente a 10% do maior piso salarial da categoria profissional, por empregado, por infração e por mês, limitado a seis meses, pelo não cumprimento de qualquer das cláusulas desta Convenção, sendo seu valor revertido para o empregado quando cobrado individualmente e para a entidade sindical profissional quando cobrado por ação coletiva.

Olga ap^a Ferreiri.
PRESIDENTE
SECHOBAR-BC

Ahu



SECHOBAR

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

1 – Fone. (47) 3367-4548 – 3363.2991 - CEP. 88.330-632 - Balneário Camboriú - SC.

SUBSEDE - Avenida Eugênio Krause n. 661 - sala 12 - Fone: (47) 3366.5970 - Penha - SC

Site: www.sechobar.com.br

e-mail: atendimento@sechobar.com.br

50 - 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.

51 - REUNIÃO

A reunião que exigir a presença do empregado deverá ser realizada durante a jornada de trabalho e quando realizada fora do horário de expediente, as horas correspondente à duração da reunião e aquela em que o empregado ficar à disposição será remunerada com os adicionais de horas extras previstos nesta Convenção.

52 - 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, sob pena de nulidade.

53 - COMPENSAÇÃO DE CHEGADA TARDIA E SAÍDA ANTECIPADA

Não sofrerá desconto e nem perderá o direito ao descanso semanal remunerado e férias o empregado cujas entrada tardia e saída antecipada autorizada pelo empregador for compensada dentro do mesmo dia ou no máximo, da mesma semana.

54 - INÍCIO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

O início das férias coletivas ou individuais não coincidirá com dia de folga, domingo, feriado ou dia já compensado.

§ 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: 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.

55- SOCORRO E TRANSPORTE DE ACIDENTADO, DOENTE E PARTURIENTE

Obriga-se o empregador a solicitar aos órgãos públicos competentes socorro ao empregado que sofrer acidente de trabalho, mal súbito ou parto e na sua impossibilidade, envidar todos os esforços necessários para que o empregado seja atendido eficientemente o mais rápido possível, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

Assim por estarem justos e contratados as entidades convenientes firmam o presente instrumento em 3 (três) vias de idêntico teor e forma para que surta seus efeitos legais.

Balneário Camboriú-SC, 10 de outubro de 2022.

Olga ap^a Ferreira

DELEGADA
SECHOBAR

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, SERVIÇOS EM HOSPEDAGEM, BARES, RESTAURANTE,
FAST FOODS DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ E REGIÃO

