



Novembro/2008

SINDICATO DOS EMPREGADOS DOS HOTEIS, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE ITAPEMA E REGIÃO

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE UMA CONQUISTA DA CRIANÇA

A ampliação da licença-maternidade é na verdade uma conquista da criança, quando visa ampliar e estender o período de amamentação, propiciando com isto uma maior vinculação entre mãe e filho como também um fortalecimento da saúde do bebê.

A nova Lei nº 11.770 de 09/09/08 institui o Programa Empresa Cidadã destinado a prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no artigo 7º da Constituição Federal.

Como funcionará o Programa Empresa Cidadã?

1. A prorrogação será garantida a empregada cuja empresa aderir ao Programa;

2. A empregada tem de requerer a prorrogação até o final do primeiro mês após o

3. A prorrogação será concedida imediatamente após o gozo da licença-maternidade normal de 120 (cento e vinte) dias;

4. A prorrogação será garantida, na mesma proporção, também à empresa que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança;

5. Durante o período de prorrogação da licença-maternidade a empregada terá direito à sua remuneração integral, igual ao devido no período em que recebia do salário-maternidade pago pelo Regime Geral da Previdência (INSS);

6. No período da prorrogação da licença-maternidade, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, e se descumpridas essas regras a empregada

perderá o direito a prorrogação.

7. A pessoa jurídica (empresa) tributada com base do real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total integral da empregada pago nos 60 (sessenta) dias de prorrogação de sua licença-maternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

8. O Presidente Lula vetou dois pontos do projeto. Segundo a Casa Civil, a medida não vale para micro e pequenas empresas que fazem parte do SIMPLES, uma vez que já desfrutam de isenção fiscal, como alegou o Ministério da Fazenda.

9. O Presidente também vetou a possibilidade de isenção do pagamento da Contribuição Previdenciária na prorrogação da licença, atendendo a um pedido do



Ministério da Previdência.

De acordo com o Governo, ficam mantidas, para o período adicional, as mesmas regras válidas para os quatro meses iniciais, ou seja, a empresa continuará pagando a Contribuição Previdenciária mas pode pedir a dedução do imposto devido.

QUADRO DE CARREIRA SÓ É VÁLIDO COM HOMOLOGAÇÃO NO MTB

A validade do quadro de carreira depende obrigatoriamente de homologação pelo Ministério do Trabalho. A obrigatoriedade da medida foi confirmada em decisão da Subseção de Dissídios individuais – 1º do Tribunal Superior do Trabalho. “Não supre tal exigência o endosso do sindicato da categoria profissional por meio de acordo coletivo de trabalho”, afirmou o Ministro João Oreste Dalazen, relator de embargos em recurso de revista negados a uma estatal baiana.

De acordo com o artigo

461, §2º da CLT, a previsão de isonomia salarial não prevalece quando o empregador tiver seu pessoal organizado em quadro de carreira, situação em que as promoções ocorrem pelos critérios da antiguidade e do merecimento dos empregados.

O Ministro Dalazen, contudo, ressaltou a validade da rescisão da Quarta Turma, uma vez que o plano de carreira da Embasa não foi objeto de homologação no Ministério do Trabalho. O relator explicou que o acordo coletivo não poderia substituir e exigência legal,

pois “ao sindicato não cabe dispor sobre matéria tipicamente mais própria de ser submetida ao controle estatal, tal como ocorre na hipótese dos autos, em que se discute a regularidade do quadro de carreira”.

Foi ressaltado, ainda, que a decisão do TST não implica desrespeito ao princípio constitucional que prevê o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho (artigo 7º, XXVI), pois o âmbito da negociação coletiva não induz, necessariamente à validade de qualquer estipulação feita entre as partes.

A decisão também foi confirmada segundo a previsão do item I da sumula nº 6 do TST. “Para os fins previstos no §2º do artigo 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente”, prevê a jurisprudência. (ERR nº 29.164/2002.900.05.00-5)

(Fonte: TST)

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

PERÍODO 2008/2009

Pelo presente instrumento, de um lado o SINDICATO DOS EMPREGADOS DOS HÓTEIS, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE ITAPEMA E REGIÃO – SINDEHOTÉIS, Código Sindical nº. 000.000.90.132-6, CNPJ nº. 85.411.031.0001/98 com base territorial que abrange os municípios de Itapema, Porto Belo, Bombinhas e Tijucas, todos localizados no Estado de Santa Catarina neste ato representado por seu presidente Senhor VALÉCIO DE AMORIM, portador do CPF nº. 512.055.059-20, devidamente autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária, de 13 de agosto de 2008, de seus associados e demais membros da categoria profissional, entidade sindical de primeiro grau representativa dos trabalhadores em HÓTEIS, MOTEIS, APART-HÓTEIS, DORMITÓRIOS, HOSPEDARIAS, PENSÕES, CASAS DE CÓMODOS, RESTAURANTES, CHURRASCARIAS, LANCHONETAS, LEITERIAS, CONFEITARIAS, ALUGUÉIS DE QUARTOS, BAR E CAFÉ, SORVETERIAS, ROTISSERIA, PIZZARIA, BUFFET, BOTEQUINS, BAR E SINUCA, BAR DANÇANTE, BAR E VITAMINAS, BAR, BOITE, CASAS DE CHOPPS, CASA DE VITAMINAS, PASTELARIA, SALSICHARIAS, CASA DE SUCO, TENDINHAS, CAMPING, COZINHA INDUSTRIAL E HOSPITALAR, LANCHONETE DE PADARIA E/OU SIMILARES. Funções estas previstas no 5º grande grupo CBO da Categoria Profissional dos empregados em turismo e hospitalidade, especificamente no quadro de empregados no comércio hoteleiro similares, e de outro lado o SINDICATO DOS HÓTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE ITAPEMA E REGIÃO – SINDHOTÉIS, Código Sindical nº. 002.004.91.255-8, CNPJ nº. 85.411.155.001/73 entidade econômica sindical de primeiro grau, com base territorial que abrangem os municípios de ITAPEMA, PORTO BELO, BOMBINHAS E TIJUCAS, neste ato representado pelo seu presidente Senhor JOSÉ MARIA NFGREIROS, devidamente autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária 25 de agosto de 2008, de seus associados e demais membros da categoria econômica, visando melhores condições de vida e trabalho de seus representados, na forma que abaixo estabelecem a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO mediante condições e cláusulas seguintes:

CLÁUSULA 1. DATA-BASE: Fica fixada a data-base da categoria em 1º de outubro de cada ano.

CLÁUSULA 2. VIGÊNCIA: As cláusulas da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO terão vigência a partir de 1º de outubro de 2008 até 30 de setembro de 2009.

CLÁUSULA 3. PISO SALARIAL: Fica estabelecido o piso salarial da categoria como segue:

R\$ 448,20 (quatrocentos e quarenta e oito reais e vinte centavos) para os empregados com até 90 (noventa) dias de admissão na empresa.

R\$ 486,00 (quatrocentos e oitenta e seis reais) para todos os empregados com mais de 90 (noventa) dias de admissão na empresa.

CLÁUSULA 4. REPOSIÇÃO SALARIAL: Fica concedida aos trabalhadores de todas as faixas salariais da categoria, a reposição salarial de 8% (oito

por cento) a partir de 1º (primeiro) de outubro do ano 2008.

CLÁUSULA 5. CORREÇÃO SALARIAL: Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados segundo os índices e parâmetros fixados e adotados pela política salarial do GOVERNO FEDERAL, enquanto vigorar a presente convenção.

CLÁUSULA 6. AUSÊNCIA DE ACORDO: Na ausência de acordo específico, vale igualmente para o Piso Salarial a fórmula de correção salarial enunciada na cláusula anterior.

CLÁUSULA 7. REAJUSTAMENTO SALARIAL COLETIVO: O reajuste salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia ao empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recolhido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra o seu tempo de serviço, para os efeitos legais.

CLÁUSULA 8. GARANTIAS DAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS: Os sindicatos que assinam esta convenção comprometem-se a assegurar aos seus associados e/ou filiados todos os direitos e garantias das relações empregatícias, nos termos da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho e legislação suplementar.

CLÁUSULA 9. NASCIMENTO DE FILHOS: Fica assegurado, quando ao nascimento de filhos de empregados integrantes da categoria profissional, nos termos do artigo 10, parágrafo 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, uma licença de 05 (cinco) dias consecutivos para que possa prestar assistência à família, assim como providenciar o respectivo registro de nascimento.

CLÁUSULA 10. APOSENTADORIA: Não pode ser dispensado o trabalhador que contar 5 (cinco) anos ou mais de serviços na mesma empresa se na data da dispensa estiver a 12 (doze) meses para completar o tempo de aposentadoria, quer especial quer por tempo de serviço, salvo motivo disciplinar. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

CLÁUSULA 11. AUXÍLIO FUNERAL: Em caso de falecimento do empregado com mais de 12 (doze) meses na empresa, esta concederá à família do extinto 1 (um) salário base a título de Auxílio Funeral, desde que o empregador não mantenha seguro de vida para os funcionários.

CLÁUSULA 12. EXTINÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO: Extinto automaticamente o vínculo empregatício com a cessação da atividade da empresa, os salários só são devidos até a data da extinção.

CLÁUSULA 13. COMPROVANTE DE PAGAMENTO: As empresas ficam obrigadas a fornecer a seus empregados envelope de pagamento ou documento similar, contendo além de identificação da empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados, inclusive, os relativos ao FGTS.

CLÁUSULA 14. DISPENSA AO AVISO PRÉVIO: Fica dispensado o cumprimento de aviso prévio, no caso do empregado despedido obter novo serviço antes do término do referido aviso, devendo a empresa anotar dispensa, por escrito, no verso do mesmo, sendo que o prazo do pagamento das verbas será de 7 (sete) dias.

CLÁUSULA 15. ANTECIPAÇÃO DO 13º SALARIO: Fica estabelecida a antecipação do percentual de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário dos empregados que requeiram até dez dias antes do início das férias.

CLÁUSULA 16. ADICIONAL SOBRE HORAS EXTRAS: As horas extras acrescidas à jornada de trabalho serão remuneradas com 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, nas duas primeiras horas, e 70% (setenta por cento) as subsequentes.

CLÁUSULA 17. QUEBRA DE CAIXA: As empresas remunerarão os empregados que exercem a função de caixa ou assemelhados, com o prêmio mensal mínimo de 10% (dez por cento) sobre o salário do empregado, a título de quebra de caixa, ficando o mesmo responsável pelas diferenças que ocorrerem desde que, as normas estabelecidas pela empresa não tenham sido observadas.

CLÁUSULA 18. TRABALHO NOTURNO: Considera-se noturno o trabalho realizado entre às 22:00 horas de um dia e às 05:00 horas do dia seguinte. A hora noturna de trabalho será computada como 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

CLÁUSULA 19. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – RESCISÃO: O empregado que for readmitido até 12 (doze) meses após sua demissão ficará desobrigado de firmar contrato de experiência, desde que tenha exercido a mesma função.

CLÁUSULA 20. QUINQUÊNIO: É assegurado a todos os empregados da categoria o adicional de 5% (cinco por cento) sobre o salário do empregado a cada 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa.

CLÁUSULA 21. COMPENSAÇÃO SEMANAL DE HORAS: Fica autorizado na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que as empresas com até 60 (sessenta) funcionários poderão adotar o regime de compensação de horas na semana, mediante a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia, em número não excedente de duas, pela correspondente diminuição ou ausência de trabalho em outro, sem que daí decorra qualquer acréscimo de salário, salvo o adicional noturno, se for o caso. Nos termos do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, alterado pela lei 9.601/98.

Parágrafo Primeiro: Independentemente da adoção da compensação de horas semanal, poderá o empregador a qualquer tempo adotar o regime de compensação anual previsto na cláusula 23 (vinte e três), desta Convenção.

CLÁUSULA 22. INDENIZAÇÃO ADICIONAL: O tempo de aviso-prévio mesmo indenizado conta-se para efeito da indenização adicional do art. 9º da lei 6.708/79 e 7238/84.

CLÁUSULA 23. BANCO DE HORAS: Fica estabelecido que as empresas abrangidas pelo Sindicato dos Hóteis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região – SINDHOTÉIS, poderão adotar o Sistema de Compensação de Horas ou Banco de Horas, desde que apresentem através do seu sindicato de classe, Termo de Implantação de Banco de Horas ao Sindicato dos Empregados dos Hóteis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região – SINDEHOTÉIS, conforme modelo nesta CONVENÇÃO a seguir:

TERMO DE IMPLANTAÇÃO DE BANCO DE HORAS:

A empresa estabelecida , nº CNPJ , em - SC, por intermédio do Sindicato patronal, solicita ao Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região, a anotação do presente Termo de Implantação do Banco de Horas constante Cláusula nº 23 da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2008/2009, que se regerá da seguinte forma:

1 – Durante os meses de abril a setembro, a duração normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas horas, sem acréscimo do salário, pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda a soma das jornadas prevista para o período, nem seja ultrapassada o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

2 – Os excessos de horas trabalhadas durante os meses de outubro a março terão que ser pagas em recheio, inclusive com os adicionais de horas extras previsto na legislação e na CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2008/2009.

3 – A compensação das horas extras creditada na conta do empregado no Banco de Horas deverá ser liquidada durante ou até a data do vencimento do Banco de Horas, na forma prevista da Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998 e a MP nº 1.709, de 06 de agosto de 1998.

4 – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, com o adicional de 50% (cinquenta por cento), calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

5 – Na situação inversa, do empregado ter saldo negativo no banco de horas, por vir trabalhando com jornada reduzida para posterior compensação através

de jornadas prorrogadas, não cabe qualquer desconto desse débito no salário ou nas verbas rescisórias, inclusive, quando a iniciativa de cumprimento tenha sido do empregado ou mesmo nas pensas por justa causa.

6 – Quando no momento da extinção do Banco de Horas, se o empregado tiver saldo positivo de horas a compensar, o empregador deve pagá-las, na mesma forma da item 4 (quatro).

7 – Os empregados submetidos ao regime de tempo parcial, nos termos da Medida Provisória nº 1.709, de 06 de agosto de 1998 não podem prestar horas extras, consequentemente, não podem fazer parte do Banco de Horas.

8 – As divergências ou dúvidas em decorrência da aplicação do presente Termo, serão objeto de processo conciliatório através de mediação do Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região – SINDEHOTÉIS, a empregadora e o Sindicato patronal.

9 – Não atingida a conciliação no processo conciliatório, será facultado o empregado reclamar judicialmente perante a Justiça do Trabalho, órgão competente para apreciar e julgar o cumprimento da Cláusula 23 que se refere ao Banco de Horas na presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2008/2009.

10 – No caso de ação de cumprimento, o Sindicato laboral representará judicialmente a totalidade dos empregados envolvidos, independente de procurações, inclusive daqueles que não sejam sócios da entidade, mas pertencentes à categoria.

II – Os empregados por seu sindicato de classe e a empresa empregadora, obrigam-se a cumprir e respeitar o presente Termo de Implantação de Banco de Horas, durante todo o prazo de vigência do mesmo.

12 – Com base no Decreto nº 2.490, de 04/02/98, caberá a fiscalização do Ministério do Trabalho e do INSS, no âmbito de suas competências, observar o fiel cumprimento das disposições contidas na Lei nº. 9.601/98 e no Decreto nº 2.490/98, e na CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2008/2009.

13 – A empresa que implantar o Banco de Horas reconhece a ação fiscalizadora do Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região – SINDEHOTÉIS, inclusive, fornecendo quando solicitado, extratos da conta corrente dos empregados e outras informações, durante o prazo de vigência do Banco de Horas.

14 – O prazo de vigência do presente Banco de Horas será de 01(um) ano contados a partir de sua implantação.

CLÁUSULA 24. ABONO TEMPORADA: Todo empregado que trabalhar no período de 30 de novembro a 30 de março do ano seguinte poderá ter o direito ao abono temporada de acordo com a política de cada empresa.

CLÁUSULA 25. CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO: Passa a ser obrigatória a utilização de cartão ponto mecanizado ou livro ponto preenchido pelo empregado, para as empresas com 04 (quatro) ou mais empregados, para o efetivo controle do horário de trabalho, a fim de que possibilite o real pagamento das horas trabalhadas, além da jornada normal.

CLÁUSULA 26. EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS: Os exames admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional dos trabalhadores exigidos pela NR-7 (Norma Regulamentadora), serão custeados pelos empregadores, sem qualquer custo para os trabalhadores.

CLÁUSULA 27. ANOTAÇÃO DAS COMISSÕES E GRATIFICAÇÕES: Deverá ser anotado na CTPS às comissões e gratificações habituais, quando houverem.

CLÁUSULA 28. CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO: O empregador se obriga a entregar a segunda via do contrato de trabalho para o empregado, quando de sua admissão.

CLÁUSULA 29. MICRO-EMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTO-SIMPLES: Os termos da presente convenção coletiva abrangem integralmente a categoria representada.

CLÁUSULA 30. TAXA DE SERVIÇO: As empresas poderão adotar a cobrança da taxa de serviço de 10% (dez por cento) nas notas fiscais dos clientes para distribuição entre os empregados, mediante Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o sindicato profissional.

Parágrafo Único: As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado, nos termos da súmula 354 do TST.

CLÁUSULA 31. INTERVALO INTRAJORNADA: O intervalo intrajornada poderá ser aumentado, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, firmado entre a empresa e o sindicato profissional.

CLÁUSULA 32. DOMINGOS E FERIADOS: O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia, nos termos do artigo 385 da CLT e seu parágrafo único.

Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical conforme estabelece o artigo 386 da CLT.

CLÁUSULA 33. ASSISTÊNCIA SINDICAL: É obrigatória a assistência e homologação perante o Sindicato dos Empregados de Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região – SINDEHOTÉIS nas rescisões contratuais de empregados com tempo de serviço igual ou superior a 4 (quatro) meses.

CLÁUSULA 34. DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: As empresas ficam obrigadas a apresentarem no ato da homologação da rescisão do Contrato de Trabalho, no Sindicado profissional, os documentos seguintes:

- a) Comunicação dispensa CD Seguro Desemprego;
- b) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho em 05 (cinco) vias;
- c) Carteira de Trabalho (CTPS) atualizada;
- d) Certidão negativa de débito com o sindicato profissional;
- e) Comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão em 03 (três) vias;
- f) Registro de empregados em livro, ficha ou cópia dos dados necessários quando se tratar de registro informatizado com as anotações devidamente atualizadas;
- g) Exame médico admissional, periódicos e demissional;
- h) GFC – Guia de recolhimento rescisório do FGTS;
- i) Demonstrativo do Trabalhador de Recolhimento do FGTS Rescisório;
- j) Comunicação de Movimentação do Trabalhador do FGTS (Chave de Identificação);
- k) Extrato analítico atualizado da conta vinculada do empregado no fundo de garantia do tempo de serviço – FGTS ou Extrato de Conta Vinculada para Fins Rescisórios – FGTS, fornecido pela Caixa Econômica Federal, e guias de recolhimento dos meses que não constem no extrato (GRE e RE);
- l) Procuração ou carta de preposto caso não seja o empregador;
- m) Certidão negativa de débito do sindicato patronal.

CLÁUSULA 35. DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS: É mantida regularmente entre as partes a obrigação de fazer, contidas no artigo 513 alínea "e" da CLT e artigo 2º letra "e" dos Estatutos SINDEHOTÉIS.

Parágrafo Primeiro – As empresas abrangidas pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, nos meses de novembro de 2008, janeiro de 2009 e fevereiro de 2009, a título de Contribuição Negocial, descontarão de seus empregados, sindicalizados ou não, a contribuição de 3% (três por cento) do salário do empregado, aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária, de 13 de agosto de 2008, realizada pelos trabalhadores em sua entidade sindical.

Parágrafo Segundo – O recolhimento dessa Contribuição, pela empresa, deverá ser feito até o décimo dia do mês subsequente ao mês do desconto, através de guia própria, fornecida pela Entidade dos trabalhadores e recolhida aos cofres do

SINDEHOTÉIS, através da Caixa Econômica Federal ou Bancos integrados.

Parágrafo Terceiro – A empresa que deixar de recolher a contribuição estabelecida no parágrafo segundo, arcará com seu recolhimento acrescido de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante a ser recolhido, além da correção monetária, pela variação do INPC/FGV e dos juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração.

Parágrafo Quarto – A empresa que não descontar a contribuição do salário do seu empregado, na data certa, arcará com o seu recolhimento integral ao SINDEHOTÉIS e não poderá descontá-lo do empregado.

Parágrafo Quinto – Por instrumento escrito, assinado e protocolado pessoalmente no Sindicato, o empregado poderá opor-se ao desconto da Contribuição, até 10 (dez) dias antes de ocorrer o desconto, caso em que o SINDEHOTÉIS comunicará o empregador, em tempo hábil, para que não o efetue.

Parágrafo Sexto – A Contribuição Negocial descontada dos empregados e não recolhida ao SINDEHOTÉIS pelo empregador, configura-se como crime de apropriação indébita de depositário infiel previsto no Código Penal.

CLÁUSULA 36. DESCONTO DA TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL: É mantida regularmente entre as partes a obrigação de fazer, contidas no artigo 513 alínea "e" da CLT. As empresas abrangidas pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, pagaráo ao Sindicato Patronal nos vencimentos de 30 de dezembro e 28 de fevereiro a título de Taxa Assistencial Patronal, através de guias fornecidas pela entidade no Banco do Brasil, Conta corrente nº 500-2, Agência de Itapema (SC), conforme tabela a seguir:

HÓTEIS E SIMILARES

UH	Valor R\$
01 a 05	60
06 a 10	110
11 a 15	140
16 a 20	210
21 a 30	270
31 a 40	370
41 a 60	480
61 a 90	580
Mais de 90	900

RESTAURANTES, BARES E SIMILARES

Nº Empregados	Valor R\$
Sem Empregados	50
01 a 05	70
06 a 10	120
11 a 15	160
Mais de 20	240

CAMPING

Taxa Única	100

Parágrafo Único

No caso do não recolhimento da Taxa Assistencial Patronal, nos prazos previsto, o débito eventualmente existentes, sofrerão acréscimo de multa de 02% (dois por cento) ao mês mais juros de mora de 01% (um por cento) ao mês acréscido de correção monetária e honorários advocatícios, se for o caso.

E por estarem assim ajustadas e de acordo, datam e assinam o presente termo perante testemunhas a fim de que surta seus legais e reais efeitos, devendo, todavia, cópia da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ser depositada perante Órgão Administrativo da Sub Delegacia do Trabalho/Blumenau.

Itapema, 15 de outubro de 2008.

SINDEHOTÉIS

VALÉCIO DE AMORIM
Presidente

SINDHOTÉIS

JOSÉ MARIA NEGREIROS
Presidente

HOMOLOGAÇÃO E ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATOS DE TRABALHO

As homologações das rescisões de contratos de trabalho de empregados com quatro meses ou mais de serviços prestados a empresa, deverão ser agendadas com pelo menos 07 (sete) dias de antecedência, através do telefone (47) 3368-2499.

As homologações e assistência sindical serão feitas conforme orientação a seguir:

ITAPEMA	
Sede, sita à Rua 120, nº 136, Edifício Estrela Azul, sala 02, centro.	
Dias	Horários
Segunda-feira	14:00 às 17:00
Quarta-feira	14:00 às 17:00
Sexta-feira	14:00 às 17:00

BOMBINHAS	
Sub-sede, sita à Avenida Leopoldo Zarling, nº 136, Edifício Raio de Sol, sala 17, Bombas.	
Dias	Horários
Terça-feira	09:00 às 12:00
Quarta-feira	09:00 às 12:00
Quinta-feira	09:00 às 12:00