CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MS000150/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/05/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023594/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 46312.002655/2012-41
DATA DO PROTOCOLO: 10/05/2012

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE CAMPO GRANDE - MS, CNPJ n. 15.418.387/0001-78, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). HELIO AMANCIO PINTO;
E
SINDICATO DOS HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES MS, CNPJ n. 15.461.643/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE GILBERTO PETINARI;
celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE
As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2012 a 30 de abril de 2013 e a data-base da categoria em 1º de maio.
CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA
A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Das Empresas do Ramo de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares e Trabalhadores em hoteis, restaurantes, bares e similares de Campo Grande-MS**, com abrangência territorial em **Campo Grande/MS**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE CAMPO GRANDE-MS, Registro Sindical nº **306.650/79** com sede na cidade de Campo Grande/MS, na Av. Tiradentes, 763 Bairro Taveirópolis, inscrito no CNPJ sob o nº 15.418.387/0001-78, por seu representante signatário: Sr. Hélio Amâncio Pinto, brasileiro, casado, portador do CPF: 322.411.781-87 e **Sindicato de Hotéis,**

Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Mato Grosso do Sul, Registro Sindical nº 002.004.01783-4, com sede na cidade de Campo Grande/MS, a Av. Afonso Pena, 3.504, 12º andar, sala 128 do Edifício Empire Center, Centro, CEP 79.002.948, inscrito no CNPJ sob o nº 15.461.643/0001-00 por seu representante signatário: Sr. José Gilberto Petinari, CPF. 099.421.301-87, celebram a presente convenção coletiva de trabalho estipulando as condições de trabalho prevista nas cláusulas seguintes:

Salário Normativo

O Piso Salarial da categoria, a partir de 01 de maio de 2012, será de R$ 671,00 (Seiscentos e setenta e um reais).

Correção Salarial

Os empregados que recebem salário superior terão seus salários corrigidos aplicando-se o percentual de 7,5% (sete virgula cinco por cento), sobre o salário que recebiam em 1º de maio de 2011.

Horas Extras

As horas extras diárias serão pagas com adicional de 60% (sessenta por cento).

Compensação de Horas

As partes de comum acordo passam a ter flexibilidade de horários, a critério da empresa e/ou por solicitação do empregado, devendo para instituição do Banco de Horas as partes firmarem acordo com anuência do Sindicato Laboral, conforme Lei nº 9.601/98, limitando a compensação ao prazo de 120 (cento e vinte) dias.

Na rescisão do contrato de trabalho, as horas excedentes que porventura não tenham sido compensadas ou pagas, deverão ser inseridas no Termo de Rescisão, com pagamento integral a título de horas extras, junto com as verbas rescisórias, inclusive seus reflexos.

Escalas de Serviço

Considerando a peculiaridade do setor de trabalho aqui representado, a presente Convenção permite aos empregadores realizarem ESCALAS DE SERVIÇO para seus empregados com intervalos superiores a duas horas, desde que respeitado os limites do intervalo de 11 (onze) horas para as jornadas de trabalho, bem como que isto ocorra para atendimento de eventos.

Para os empregados que laboram na condição de vigias noturnos do estabelecimento em face da peculiaridade do trabalho, ficam dispensados de picotar em seus cartões de ponto o intervalo para repouso e alimentação.

Salário ao Substituto

Ao Trabalhador chamado para substituir outro com salário superior, será garantido igual salário do substituído, enquanto durar a substituição, seja qual

for o motivo, sem considerar as vantagens pessoais.

Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação por função, não implicando em redução salarial.

Descontos Salariais

Ficam proibidos quaisquer descontos salariais que não decorram de Lei, Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos, ou ainda, adiantamentos ou descontos não autorizados expressamente pelo próprio empregado.

Estabilidade da Gestante

Fica garantida a estabilidade provisória no emprego, à mulher gestante, desde a gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

Fornecimento de Uniformes

Os empregadores que exigirem dos empregados o uso de uniformes e outras peças especiais de vestuário ficam obrigados aos seus respectivos fornecimentos gratuitamente, devendo os mesmos proceder a devolução quando estes não mais tiverem condições de uso ou em caso de rescisão contratual, no estado em que se encontrarem observando as seguintes condições:

O uniforme será fornecido ao empregado mediante comprovante de fornecimento, com cópia para o empregado;

Se o empregado não devolver o uniforme, no estado em que se encontrar, a empresa fica autorizada a promover o desconto do seu valor no acerto rescisório.

Fornecimento de Equipamentos de Proteção

Os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente todos os equipamentos de proteção para o exercício das respectivas funções, na forma da legislação em vigor, que trata da higiene, segurança e medicina do trabalho, sendo obrigatório o uso pelo empregado.

Desconto Alimentação

O desconto de alimentação será de no máximo 06% (seis por cento) do salário mínimo, quando fornecida pelo empregador, obedecendo os seguintes percentuais:

- 2% (dois por cento) para o almoço;
- 2% (dois por cento) para o jantar;
- 1% (um por cento) para o café da manhã;
- 1% (um por cento) para o lanche.

Risco do Negócio

Uma vez cumprida as normas emanadas da empresa, que deverão ser por escrito e de conhecimento de todos, as empresas não poderão descontar de seus empregados as importâncias correspondentes a cheques devolvidos sem a devida provisão de fundos, por eles recebidos.

Homologações

As homologações de rescisão contratual só poderão ser concretizadas, mediante a exibição dos seguintes documentos:

a) Exame médico demissional;
b) CTPS, livro de Registro ou ficha atualizada, feitas as devidas anotações;
c) Protocolo do Seguro desemprego;
d) Apresentação do extrato analítico do FGTS;
e) Comprovante do recolhimento da multa de 50% do FGTS quando o funcionário for demitido sem justa causa;
f) Carta de Preposto para aquele que for representar a Empresa na homologação;
g) Cópia de Aviso Prévio para o Sindicato Laboral.

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado dentro dos seguintes prazos:
a) Primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
b) Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

A inobservância do disposto nesta Cláusula e seu parágrafo primeiro sujeitarão a empresa infratora na multa do art. 477, parágrafo 8º da CLT.

Maior Remuneração
A maior remuneração para cálculo das férias, 13º salário e rescisão contratual, será o correspondente a média mensal de todas as variáveis fixas no período correspondente aos 06 (seis) últimos meses efetivamente trabalhados, considerando-se como mês completo aquele trabalhado mais de 14 (quatorze) dias.

Seguro de Vida
Fica assegurado aos trabalhadores, um seguro de vida em grupo, custeado integralmente pelo empregador no valor mínimo de R$ 6.000,00 (Seis mil reais).

Aviso Prévio
Qualquer empregado que no curso do aviso prévio, quando da iniciativa do empregador, obtiver novo emprego e provar essa condição por escrito, através de declaração do novo empregador, fica dispensado do cumprimento do restante do aviso prévio, considerando-se rescindido o contrato de trabalho na data do efetivo desligamento, ficando as partes isentas do pagamento dos dias restantes do referido aviso;

Atraso
No caso do empregado chegar atrasado e o empregador permitir seu trabalho nesse dia, nenhum desconto poderá sofrer, ficando assegurado o repouso semanal remunerado.

Entidade Sindical
Fica garantido o direito da Entidade Sindical de colocação de aviso no local de trabalho, em lugares visíveis, para comunicação e orientação dos empregados, após a ciência do empregador, vetada a colocação e distribuição de panfletos políticos e partidários.

Deficiente Físico
As empresas comprometem-se a não fazer restrições para admissão de deficientes físicos sempre que as circunstâncias materiais e administrativas da empresa assim o permitirem.

Trabalho nos Feriados
Os empregados que trabalharem nos feriados oficiais (civis ou religiosos) terão sua remuneração pagas em dobro, salvo, se o empregador autorizar outro dia de folga além da folga semanal.
Serviços Parciais de Funcionários
As partes convencionam que, aqueles estabelecimentos que utilizam serviços apenas parcialmente poderão pagar o salário estabelecido na Cláusula Primeira, proporcionalmente aos dias trabalhados.
A faculdade em questão somente poderá ser utilizada para os empregados que trabalharem nessas condições no máximo de 3 (três) dias em cada semana ou até 25 horas semanais.

Contribuição Assistencial Patronal
As empresas representadas pelo **Sindicato Patronal**, garantido o direito de oposição com Base no art. 8º, IV e V da CF/88, recolherão em favor da Entidade, a título de Contribuição Assistencial Patronal, até o dia **30 de junho de 2012**, a importância equivalente a:
- **20% (vinte por cento) do salário Normativo da categoria**, para as empresas que tenham de 0 (zero) a 7 (sete) empregados;
- **40% (Quarenta por cento) do salário Normativo da categoria**, para as empresas que tenham de 8 (oito) à 15 (quinze) empregados;
- **60% (sessenta por cento) do salário Normativo da Categoria**, para as empresas que tenham 16 (dezesseis) ou mais empregados.

Da falta da Contribuição Assistencial Patronal, no prazo previsto, implicará na multa de 2% (dois por cento), acrescidos de juros de 1% (um por cento) ao mês, até a data do efetivo pagamento.

Contribuição Confederativa Patronal
As empresas representadas pelo Sindicato patronal, garantido o direito de oposição, com base no art. 8º IV da CF/88, recolherão em favor da Entidade, em guias fornecidas pelo Sindicato Patronal, a título de **Contribuição Confederativa Patronal**, até o dia **20 de outubro de 2.012**, a importância equivalente a:
- R$ 80,00 (Oitenta reais) para as empresas que tenham de 0 (zero) a 07 (sete empregados);
- R$ 130,00 (Cento e trinta reais) para as empresas que tenham de 08 (oito) a 15 (quinze) empregados;
- R$ 200,00 (Duzentos reais) para as empresas que tenham 16 (dezesseis) ou mais empregados.

Da falta de Contribuição Confederativa Patronal, no prazo previsto, implicará na multa de 2% (dois por cento) sobre o valor devido, acrescidos de juros de 1% (um por cento) ao mês, até a data do efetivo pagamento.

Contribuição Negocial dos Trabalhadores
De acordo com artigo 8º, Inciso IV da Constituição Federal e conforme resolução aprovada em Assembléia Geral Extraordinária Permanente dos Trabalhadores, fica estabelecida a Contribuição Negocial de 3% (Três por cento) do salário normativo do trabalhador associado ao Sindicato Laboral, nos meses de MAIO/12, AGOSTO/12 E

DEZEMBRO/12, que será descontado em folha de pagamento, quando autorizada pelo mesmo e recolhida até o dia 10 (dez) do mês subseqüente. A referida Contribuição é destinada para manutenção do Sistema Confederativo Sindical. Os recolhimentos deverão ser efetuados em nome e conta do Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Campo Grande - MS, mediante guias pré-preenchidas, fornecidas gratuitamente pelo Sindicato Laboral, garantido o direito de oposição na forma do art. 8º, Inciso VI da Constituição Federal e art. 462 da CLT. Para tanto o trabalhador associado ao sindicato laboral deverá manifestar-se pessoalmente contrário, no prazo de 10 dias que anteceda a data de recolhimento da contribuição, na Secretaria da Entidade, não sendo permitida outorga de poderes.

Abrangência de Funções

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, abrange todas as categorias de trabalhadores empregados no Setor de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares, cumprindo a mesma jornada de trabalho, sem quaisquer privilégios ou diferenciações entre os mesmos.

Da folga semanal

Todo trabalhador terá direito a folga semanal, sendo que esta será concedida em um domingo a cada sete semanas trabalhadas, mesmo que haja folga coletiva ou individual durante a semana.

Infração

A infração de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva acarretará multa de um salário normativo da Categoria, em favor da parte prejudicada.

Da Competência

Os litígios relativos à presente Convenção, bem como as dúvidas e casos omissos serão dirimidos pela JUSTIÇA FEDERAL DO TRABALHO.

Prazo de Validade

A presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO terá prazo de vigência de 01 (um) ano, a contar de **1º DE MAIO DE 2012 A 30 DE ABRIL DE 2013**.

E por estarem plenamente conformes, firmam as partes a presente, em 03 (Três) vias de igual teor e forma, para que surta seus legais e jurídicos efeitos.

Campo Grande / MS, 09 de maio de 2012.

HELIO AMANCIO PINTO
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, BARES, RESTAURANTES
E SIMILARES DE CAMPO GRANDE - MS

JOSE GILBERTO PETINARI

Presidente
SINDICATO DOS HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES MS

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br .