

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

SINDICATO DOS RESTAURANTES, BARES E SIMILARES NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, CNPJ n. 36.404.374/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RODRIGO MIGUEL VERVLOET;

E

SECOHTUH-SINDICATO DOS EMPREGADOS NO CH.R.B.S.RC.AT.C.T.H DE GUARAPARI E REG. SUL DO EST. ESP. SANTO, CNPJ n. 36.403.715/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LAUDICEIA DO CARMO;

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 01 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01 de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) se aplica a todas as empresas representadas pelo Sindicato da categoria econômica de Restaurantes, Bares e Similares no Sul do Estado do Espírito Santo, com abrangência territorial em Alegre/ES, Alfredo Chaves/ES, Anchieta/ES, Apicá/ES, Atilio Vivacqua/ES, Bom Jesus do Norte/ES, Brejetuba/ES, Cachoeiro de Itapemirim/ES, Castelo/ES, Conceição do Castelo/ES, Divino de São Lourenço/ES, Dolores do Rio Preto/ES, Guaçuí/ES, Guarapari/ES, Ibatiba/ES, Ibitirama/ES, Iconha/ES, Irupí/ES, Itapemirim/ES, Iúna/ES, Jerônimo Monteiro/ES, Marataízes/ES, Marechal Floriano/ES, Mimoso do Sul/ES, Muniz Freire/ES, Muqui/ES, Piúma/ES, Presidente Kennedy/ES, Rio Novo do Sul/ES, São José do Calçado/ES, Vargem Alta/ES e Venda Nova do Imigrante/ES.

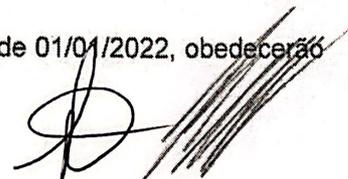
Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas reajustarão em 01/01/2022, os salários dos trabalhadores em Bares, Restaurantes, FastFood (refeições rápidas), Lanchonetes, Churrascarias, Pizzarias e similares (barracas, botequins, bufês, boates, cafés, cafeterias, cantinas, casas de chá, casas de espetáculos, casas de jogos, casas noturnas, cerimonial, cervejarias, choperias, drives-in, pastelarias, quiosques, sorveterias, trailers com equipamentos ambulantes que comercializam alimentação preparada e drive thru, bem como outros meios de alimentação que não esteja aqui discriminada), no percentual de 10% (dez por cento), a incidir sobre os salários de dezembro de 2021.

Pisos Adissionais - Os pisos salariais adissionais a vigorarem a partir de 01/01/2022, obedecerão aos seguintes valores:



BARES, RESTAURANTES E SIMILARES

Piso salarial único R\$ 1.269,48 (um mil, duzentos e sessenta e nove reais e quarenta e oito centavos).

§ 1º. Na hipótese de alteração da política salarial do Governo Federal, principalmente no que diz respeito às datas bases, esta convenção, terá que observar as premissas e condições da referida política.

§ 2º. Caso o salário mínimo seja igual ou superior aos pisos acima estabelecidos, obriga-se as partes retornarem a mesa de negociação.

§ 3º. Os empregados admitidos após 01/01/2021 terão como limite o salário reajustado do empregado que exerça na mesma função, admitido até os 12 (doze) meses anteriores à data base. Inexistindo paradigma ou se tratando de empresa constituída após, será adotado o salário proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 avos da taxa de reajustamento decretado por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias com adição ao salário da época da contratação. Fica autorizada a compensação do aumento, espontâneo ou não, concedido no período de janeiro de 2021 a dezembro de 2021.

§ 4º. Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função, respeitando o art. 461 da CLT.

§ 5º. A Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho terão prevalência sobre a Lei, nos termos do art. 611 da CLT.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALARIOS

As empresas que optarem por não fazer antecipação quinzenal, deverão efetuar o pagamento dos salários a seus empregados até o 1º (primeiro) dia útil do mês subsequente ao vencido.

§ 1º. O pagamento será antecipado quando o 1º (primeiro) dia útil ocorrer no domingo ou feriado.

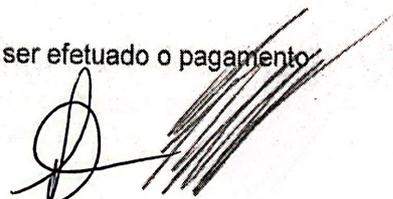
§ 2º. As empresas que optarem pela antecipação quinzenal poderão efetuar o pagamento da segunda parcela até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

CLÁUSULA QUINTA - FORNECIMENTO DE RECIBOS

As empresas fornecerão comprovantes de pagamento a todos os trabalhadores, o valor do recolhimento do FGTS na conta vinculada, bem como recibos de qualquer outro ato pertinente aos contratos de trabalho de seus empregados.

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL

Fica facultado as empresas a concessão de antecipação salarial, podendo ser efetuado o pagamento até o dia 20 de cada mês, de 20% a 40% do salário mensal.



Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO POR INADIMPLENCIA DE CLIENTES/CHEQUES SEM FUNDOS

Não se descontará do salário do empregado as devoluções de cheques sem fundos, contas e cartões de crédito não pagos ou preenchidos incorretamente, desde que não haja dolo, ou qualquer descumprimento das normas específicas do seu empregador.

CLÁUSULA OITAVA - QUEBRA DE MATERIAL

Ficam as empresas proibidas de efetuar descontos nos salários de seus empregados em virtude de quebra ou extravio de material ou mesmo de equipamento de trabalho, salvo na hipótese de dolo do empregado responsável pelo uso ou guarda do material ou equipamento extraviado.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA NONA - SALARIO SUBSTITUTO

O salário do empregado substituto, após 60 (sessenta) dias de substituição, será igual ao do empregado substituído, enquanto perdurar a substituição.

Parágrafo Único - Nos casos de substituição por motivo de férias de 30 (trinta) dias, os empregados substitutos farão jus ao salário do substituído.

CLÁUSULA DÉCIMA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO

Os empregados admitidos para exercer as funções de outros demitidos, perceberão após o período da experiência, salário base igual ao dos empregados substituídos.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO 13º SALARIO

A empresa fará o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) da gratificação de Natal no ano de 2022, até o dia 20 de novembro e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro do mesmo ano, com o salário da época do pagamento.

Adicional de Hora-Extra

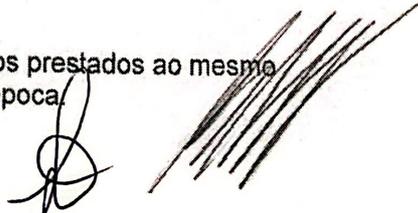
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORA EXTRA ADICIONAL

As horas extras prestadas serão remuneradas com o acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento), calculadas sobre o valor da hora normal.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO DECENAL

As empresas concederão aos trabalhadores a cada 10 (dez) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, um abono equivalente a 01 (um) salário contratual vigente na época.



CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUINQUENIO

Será concedido a todo empregado um adicional por tempo de serviço equivalente a 5% (cinco por cento) de seu salário base mensal, para cada cinco anos de serviços prestados ao mesmo empregador.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRABALHO NOTURNO ADICIONAL

O trabalho noturno será pago com o adicional de 30% (trinta por cento), sobre a hora diurna.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INSALUBRIDADE

As empresas pagarão o adicional de insalubridade aos trabalhadores que possuem tal direito, em percentual de acordo com laudo pericial idôneo, incidente sobre o salário base.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DAS GORJETAS

A gorjeta, doada espontaneamente pelo consumidor ou cobrada como serviço ou adicional na nota de consumo, não constitui receita própria das empresas e será distribuída a todos os empregados, segundo critérios de rateio definidos em Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre as empresas e o sindicato laboral, que não se oporá, desde que cumpridas as formalidades legais.

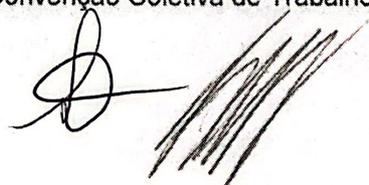
§ 1º . Do total da gorjeta cobrada como serviço ou adicional na nota de consumo ou entregue espontaneamente pelo consumidor ao empregado, autoriza-se a retenção dos seguintes percentuais, destinada ao custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, derivados da sua integração à remuneração, observada a Súmula nº. 354 do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

- a) 20% para as empresas inscritas no SIMPLES Nacional;
- b) 33% para as demais empresas.

§ 2º. Caso a empresa cesse a cobrança da gorjeta após o decurso de 12 (doze) meses, deverá incorporar a sua média anual ao salário contratual do empregado, salvo o estabelecido em Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 3º. Para empresas com mais de 60 (sessenta) empregados será constituída comissão profissional para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, pelo período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 4º. Será constituída comissão paritária intersindical, composta de 02 representantes do sindicato laboral e 2 representantes do sindicato patronal, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, pelo período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.



§ 5º. A gorjeta espontânea, não incluída na nota de consumo e recebida diretamente do consumidor pelo empregado será apurada mediante o preenchimento diário de "nota declaratória", sob a forma de livro ou formulário próprio, devidamente preenchidos e assinados pelo empregado declarante.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA

Todo empregado, desde que no exercício da função de caixa, terá direito, mensalmente a título de quebra de caixa, ao percentual de 15% (quinze por cento), calculado sobre o salário base, sem incorporação na remuneração, que cessará quando da sua transferência para novo cargo ou função.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

As empresas que desejarem implantar o programa de participação de seus empregados nos lucros e/ou resultados, deverão atender os requisitos da Legislação Vigente, e receberão a anuência de ambos Sindicatos signatários da presente convenção.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AJUDA DE CUSTO ALIMENTAÇÃO

Os empregadores que não forneçam alimentação, ou ainda, nos contratos que não permitam que os empregados se alimentem da refeição que os mesmos produzem, concederão a todos os seus empregados uma ajuda de custo alimentação, que será distribuída sob forma de vale refeição (tickets), no valor diário de R\$ 19,10 (dezenove reais e dez centavos), a partir de 01/01/2022, por dia trabalhado do mês, valor que será corrigido na data base da categoria.

§1º A ajuda alimentação citada no caput da cláusula será concedida mediante desconto no salário do empregado correspondente no máximo de 2% (dois por cento) do valor da remuneração, não se incorporando para qualquer efeito ao salário do trabalhador.

§2º Fica assegurado como verdadeira alimentação a refeição costumeira do brasileiro tal como: arroz, feijão, salada, carnes (boi, porco, frango), macarrão, ovos e etc., de forma nutritiva e variada, para fins do caput desta cláusula.

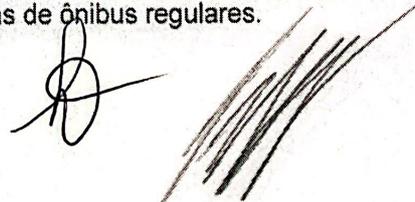
Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

As empresas somente poderão efetuar o desconto de vale transporte no índice de 3% (três por cento) sobre o valor do salário base do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE

As empresas ficam obrigadas a fornecer condução própria ou contratada aos seus empregados que cumpram jornada de trabalho fora de horários de circulação das linhas de ônibus regulares.



Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CRECHE

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que tiverem mais de 30 mulheres laborando e não possuírem creches próprias ou contratadas, reembolsarão os trabalhadores com filhos (as) de até 06 (seis) anos de idade, em 30% (trinta por cento) do salário base por mês, para salário limitado ao valor de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais), acima deste valor as empresas reembolsarão 20% (vinte por cento), do salário base, por mês, para manutenção de cada filho (a) em creche de livre escolha.

Parágrafo primeiro: As empregadas com interesse neste reembolso, deverão comprovar tal situação através de certidão de nascimento do filho e declaração da creche.

Parágrafo segundo: Para recebimento do reembolso previsto no caput desta cláusula a empregada deverá apresentar recibo de pagamento da creche no prazo máximo de 30 dias do respectivo pagamento.

Parágrafo terceiro: Os signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho convencionam que as concessões das vantagens contidas no caput e parágrafo primeiro desta cláusula atendem às empresas que se enquadram no disposto nos parágrafos, primeiro e segundo do Art. 389 da CLT.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÃO NA CTPS

As empresas, ao contratarem seus empregados, além de registrarem na CTPS o cargo e o salário, anotarão a contribuição sindical recolhida para o Sindicato profissional firmatário da presente convenção coletiva de trabalho.

§ 1º. A não anotação na Carteira Profissional do empregado ou a oposição na data de admissão que não corresponda à época efetiva de início do contrato de trabalho, sujeitará o pagamento de multa aplicada pelo INSS / SRT-ES, recolhimento do FGTS retroativo, com multa e correção, recolhimento das parcelas referentes ao INSS com juros e correção, férias proporcionais, 1/3 das férias, 13º salário proporcional e demais penalidades previstas em Lei.

§ 2º. As empresas ficam obrigadas a promover a anotação na CTPS da função efetivamente exercida pelo empregado, de acordo com o CBO (Código Brasileiro de Ocupações), anotando também, os percentuais de comissões recebidos.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO

As homologações das rescisões de contratos de trabalho serão feitas preferencialmente perante o Sindicato Profissional, sem prejuízo da competência do INSS/ MTE-ES.



CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica estabelecido que o contrato de experiência a vigorar durante a presente Convenção Coletiva de Trabalho não poderá exceder 90 (noventa) dias, podendo ser fracionado em três períodos de 30 (trinta) dias ou dois períodos de 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo Único - Fica vedada a celebração de Contrato de Experiência com o trabalhador readmitido na empresa para a mesma função.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Fica instituído na vigência da CCT 2022 a contratação por prazo determinado de acordo com a Lei 9601/98.

Parágrafo Único - As empresas que atenderem os requisitos da Lei 9601/98, receberão a anuência de ambos Sindicatos signatários da presente convenção coletiva de trabalho.

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

As empresas, representadas pelo Sindicato da Categoria econômica se comprometem a estudar a viabilidade de implantação do plano de cargos e salários, durante a vigência da presente Convenção.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE UNIFORME E EPIS

O fornecimento de uniforme de trabalho para o empregado, inclusive, calçados, quando exigidos pela empresa, ficará a cargo do empregador, no mínimo em número de 02 (dois) ao ano.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DE GESTANTE

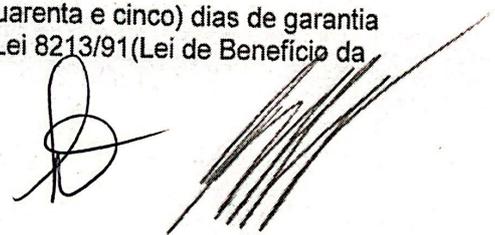
Independentemente da garantia constitucional prevista na letra "b", do inciso II, do art. 10 do ADCT, CF/88, as empregadas gestantes gozarão da garantia de emprego de 60 (sessenta) dias após o término da garantia Constitucional.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO PARA ACIDENTADO

Fica assegurado ao empregado vítima de acidente de trabalho, 45 (quarenta e cinco) dias de garantia de emprego, contado a partir do término da estabilidade prevista na Lei 8213/91 (Lei de Benefício da Previdência Social).

Estabilidade Aposentadoria



CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DE EMPREGO PARA APOSENTADO

Fica assegurado a garantia de emprego e salário para os trabalhadores que na vigência do presente instrumento estiverem a 12 (doze) meses para aquisição da aposentadoria por tempo de serviço integral.

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE INDENIZAÇÃO PARA EMPREGADO DIMITIDO APOS TERMINO PREVIDENCIARIO

Fica assegurado a garantia de emprego pelo prazo de 45 (quarenta e cinco) dias para os trabalhadores após o término do benefício previdenciário superior a 15 (quinze) dias.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA ESPECIAL

As Empresas só poderão adotar a Jornada Especial 12X36, 12 (doze) horas corridas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas corridas de descanso, mediante Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o Sindicato Laboral, sem redução do salário e respeitados os pisos salariais da categoria.

§ 1º. Para os empregados que trabalham sob o regime da Jornada Especial é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, o qual será de 01 (uma) hora.

§ 2º. Na hipótese de não concessão pelo empregador do intervalo acima referido, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 3º. É devida a remuneração em dobro do trabalho em todas as escalas que o dia trabalhado for prestado nos dias destinado às folgas e feriados. (Acórdão do TRT da 17ª Região 00052.2009.000.17.00.0), mesmo sendo este noturno, que o valor seja calculado sobre 12 (doze) horas, sendo estes no dia de entrada do feriado e folga ou no dia da saída.

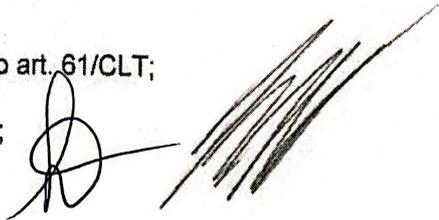
§ 4º. Não é permitida a adoção da jornada 12x36 nos setores/funções que sejam insalubres, perigosas e/ou de risco e que envolvam menores de 18 (dezoito) anos.

§ 5º. As empresas que adotarem a jornada 12x36 devem observar:

a) O pagamento do adicional noturno na forma prevista no inciso II, da Súmula 60/TST, isto é, "cumprida integralmente à jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas";

b) Proibição da prática de horas extras e dobras, salvo o disposto no art. 61/CLT;

c) Observância do intervalo interjornada e intrajornada (art. 66/CLT);



d) Melhora do conforto do ambiente de trabalho para os trabalhadores que laboram em áreas externas (ex.: existência de proteção contra intempéries, banheiros, local para refeições etc., consoante o disposto na Norma Regulamentadora No24/PORTARIA no3214/78/MTE);

e) Garantia do piso salarial da categoria, sem diferença quanto ao número da jornada mensal (220, 200, 180, etc.), (Conforme TAC no 140/2014).

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FERIADOS NACIONAIS

Os feriados nacionais laborados e não compensados deverão ser pagos com o adicional de 100% sobre a hora normal, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado.

§ 1º. Entende-se como feriados nacionais os dias: 1º de Janeiro (Confraternização Universal), 21 de abril (Tiradentes), 1º de Maio (dia do Trabalho), 7 de setembro (Independência), 12 de outubro (Nossa Senhora Aparecida), 2 de novembro (Finados), 15 de novembro (Proclamação da República) e 25 de dezembro (Natal).

§ 2º Os demais feriados estaduais e municipais serão respeitados de acordo com a sua decretação.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AUSENCIAS LEGAIS

Serão consideradas ausências legais, portanto remuneradas, nos termos do Art.473 da CLT, as seguintes situações e períodos:

I - Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

IV - por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI - No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do Art. 65 da Lei nº 4375/64;

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer em juízo.



Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FERIAS PROPORCIONAIS

Fica assegurado ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho, antes de completar 01 (um) ano de serviço, o direito as férias proporcionais acrescidas de 1/3, desde que conte com o mínimo de 60 (sessenta) dias de trabalho

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante no dia de provas escolares, desde que o empregador seja pré-avisado com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, mediante a apresentação de calendário escolar fornecido pela escola ou declaração da secretaria.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MEDICOS

As empresas aceitarão atestados médicos mantido pelo INSS - SUS, particulares, Sindicato e seus conveniados, estendendo-se também para as mães que levam seus filhos ou dependentes previdenciários até 02 (dois anos) anos ou incapazes ao médico.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Para permitir o desempenho das suas funções de dirigente sindical as empresas do ramo de Bares, Restaurantes, FastFood (refeições rápidas), Lanchonetes, Churrascarias, Pizzarias e similares (barracas, botequins, bufês, boates, cafés, cafeterias, cantinas, casas de chá, casas de espetáculos, casas de jogos, casas noturnas, cerimoniais, lojas de conveniências, cervejarias, choperias, drives-in, pastelarias, quiosques, sorveterias, trailers com equipamentos ambulantes que comercializam alimentação preparada, drive thru e fornecedores de alimentação preparada de qualquer forma, bem como outros meios de alimentação que não esteja aqui discriminada), que possuam mais de 150 empregados, consentirão no afastamento de até três diretores, sendo um por empresa, a critério do Sindicato Profissional, sem prejuízo da remuneração.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DE MEMBROS DA COMISSÃO



Fica assegurada a estabilidade no emprego, durante os meses de janeiro de 2022 à dezembro de 2022, aos membros da comissão de negociação coletiva.

Parágrafo Único - Por se tratar de instrumento coletivo de trabalho, e pelas partes entenderem que não se trata de eleição sindical e tão pouco eleição de membro de CIPA, fica desobrigado pelo sindicato laboral a comunicação a empresa dos membros indicados à comissão de negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DELEGADOS SINDICAIS

Os delegados sindicais representantes diretos dos interesses da categoria junto as empresas, gozarão de estabilidade no emprego até de 01 (um) ano após o término do mandato, salvo para os casos de justa causa ou força maior, bem como os membros do conselho fiscal da entidade profissional, durante o seu mandato.

Parágrafo Único - Esta cláusula só tem aplicação no caso de empresas que contem com no mínimo de 100 (cem) empregados, devendo a escolha ser feita mediante eleições convocadas e fiscalizadas pelo Sindicato Profissional.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAL / NEGOCIAL / SOCIAL

Nos Termos do artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal e Convenção 87, de 04/07/1948, da OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO), artigo 2º, letra "e", do Estatuto da Entidade, e com base no caput dos artigos 462 e 513, letra "e", e, artigos 462 e 553 da CLT, e também conforme artigo 8º, da Convenção 95 da OIT, discutido e aprovado por todos os trabalhadores em Assembleia Geral. Os empregadores efetuarão os descontos da contribuição Assistencial e Negocial, de todos trabalhadores associados e não associados. As empresas efetuarão e repassarão em guias próprias a ser pago até o dia 10 de fevereiro de 2022, referente à Contribuição Assistencial 01 (um) dia de serviço e Negocial vencendo todo dia 05 de cada mês de 2,50% (dois vírgula cinquenta por cento), sobre o piso salarial destes. Ficou ainda deliberado em Assembleia Geral que a contribuição dos associados será de 2,75 (dois vírgula setenta e cinco por cento), sobre o piso salarial, vencível todo o dia 05 de cada mês, de todos os trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, em favor do SECOHTUH-ES em guias a serem remetida por este. As importâncias descontadas pelos empregadores deverão ser recolhidas em favor do sindicato profissional em guias próprias que poderão ser obtidas na tesouraria do SECOHTUH-ES ainda pelo site: www.sindifacil.com/secohtuh-es/, ou depósito identificado agência 174, conta 2.292.241 constando nome completo dos trabalhadores a serem pagas conforme DATA ACIMA. Para benefícios sociais oferecidas pela Entidade, bem como serviços de fiscalização trabalhista, conferência de cálculos trabalhistas, acompanhamentos de processos, audiências, manutenção das despesas da sede SECOHTUH-ES. O aludido desconto será efetuado na folha de pagamento com base no caput dos art. 462, 545 e artigo 513, letra "e", da CLT e também conforme artigo 8º da Convenção 95, da OIT. Fica assegurado aos empregados o direito de se oporem ao referido desconto assistencial no prazo máximo de 30 (trinta) dias após assinatura desta CCT, a ser manifestado em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, pessoalmente ou por carta registrada, na sede do Sindicato Laboral, sem efeito retroativo.

PARAGRAFO ÚNICO: A empresa que descontar e não repassar à entidade credora a contribuição descontada do salário de seu empregado na data estipulada arcará com as penalidades previstas em Lei e nesta Convenção Coletiva de Trabalho.



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES

A Assembleia geral Extraordinária realizada em 16/10/2017 e 17/10/2017 decidiu atribuir, a partir de 11/11/2017 a obrigatoriedade do pagamento do Imposto Sindical profissional, prevista no Art. 580 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e consoantes dispõem artigo 59 e 145, inciso I, do capítulo relativo à Ordem tributária Nacional capitulada na Constituição da Republica de 1988, importando-se a quitação anual por parte de todas a categoria profissional de hotéis, restaurantes, bares e similares estabelecido na base territorial do SECOHTUH até março de 2022 por meio de guia de recolhimento específica - GRCS, provida de código de barra e emitida pelo SECOHTUH. As importâncias descontadas pelos empregadores, deverão ser recolhidas em favor do sindicato profissional em guias próprias que poderão ser obtidas na tesouraria do SECOHTUH-ES ainda pelo site: www.sindifacil.com/secohtuh/, código sindical: 020.789.04202-3.

PARÁGRAFO ÚNICO: O referido imposto, obrigatoriamente será descontado no mês de março de todos os trabalhadores a ser pago no mês de abril, sendo que o limite para pagamento será entre 01/04/22 a 30/04/22.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MULTA DESCONTO ASSISTENCIAL

O empregador que descontar e não efetuar o repasse acima, até 30 (trinta) dias após a assinatura desta Convenção ficará caracterizado como devedor principal, além de ser obrigado ao pagamento de multa equivalente a 5% (cinco por cento) do valor originário, sem prejuízo da correção monetária e demais cominações legais.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SETIMA - BENEFICIO SOCIAL FAMILIAR

Por esta cláusula os trabalhadores pertencentes à Categoria Profissional subordinadas a esse instrumento Coletivo, sindicalizados ou não, deverão receber o serviço benefício em caso de nascimento de filhos, incapacitação permanente para o trabalho e/ou falecimento do trabalhador, conforme definição do Manual de Orientações e Regras (anexo/parte integrante deste instrumento coletivo), que será implantada, gerenciada e executada por organização gestora escolhida pelo Sindicato Profissional.

§ 1º. Ficam as empresas obrigadas, a efetuar o pagamento mensal, através de guia própria, no valor de R\$ 25,30 (vinte e cinco reais e trinta centavos), por empregado, sem ônus para o mesmo, até o dia 10 de cada mês, à gestora do benefício social familiar, tomando como base a quantidade de empregados constante no campo "total de empregados do último dia do mês informado do CAGED do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, à título de viabilizar financeiramente o benefício social.

§ 2º. Ajustam as partes que as empresas, desde que cumpram, no prazo estabelecido e no valor fixado, o caput e parágrafo primeiro, ficarão isentas de qualquer responsabilidade civil, judicial ou extrajudicial quanto aos benefícios acima.

§ 3º. O sindicato patronal não terá qualquer responsabilidade solidária e/ou subsidiária pelos conflitos envolvendo os beneficiários/empregados, empregadoras e a empresa gestora da assistência social sindical e familiar.



§ 4º. Ficam assegurados os benefícios e cláusulas sociais, em caso de nascimento de filhos, falecimento ou incapacitação permanente para o trabalho conforme estabelecido no caput desta cláusula.

§ 5º. O empregador que estiver inadimplente será compelido ao pagamento da dobra dos benefícios pagos a família como penalidade a ser repassada a família do trabalhador beneficiado, através da Gestora do Benefício, sem prejuízo da aplicação da multa por descumprimento de norma coletiva de trabalho.

§ 6º. Os eventos deverão ser comunicados formalmente, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência, observando-se os itens I e seguintes do Manual de Orientação e Regras, (parte integrante deste instrumento).

§ 7º. O presente serviço social não tem natureza salarial nem se constitui em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório, mas é eminentemente assistencial.

§ 8º. No ato da homologação deverá o empregador comprovar a o pagamento do benefício social familiar através do Certificado de Regularidade disponível no site www.beneficiosocial.com.br

§ 9º. Os benefícios, requisitos, valores, penalidades, e forma da prestação do serviço assistencial, estão previstos no Manual de Orientações e Regras (anexo), parte integrante desta Convenção Coletiva.

§ 10º. O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência, da empresa, implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933 do Código Civil Brasileiro.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORUM DE ELEIÇÃO

Elegem as partes o foro da Justiça do Trabalho, com renúncia expressa de qualquer outro, por mais privilegiado que seja, para dirimir quaisquer controvérsias oriundas deste instrumento, observadas às normas legais.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

As infrações relacionadas com o descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho serão notificadas ao infrator, formalmente, concedendo-se prazo de 20 (vinte) dias para entendimento entre as partes. Findo o prazo aplicar-se-á ao infrator multa de ½ (meio) piso admissional, por trabalhador em situação irregular, revertida ao sindicato profissional, corrigida monetariamente de acordo com os índices oficiais, apurados até a data do efetivo pagamento.



Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGESIMA - REVISÃO/MANUTENÇÃO

As partes retornarão à mesa de negociação a partir de 03 de novembro de 2022, para revisão das Cláusulas Econômicas, sendo as cláusulas Sociais válidas até dezembro 2023.

Outras Disposições

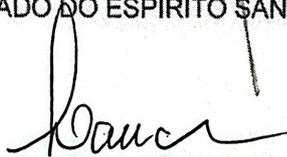
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS DISPOSIÇÕES TRANSITORIAS

Ficam assegurados aos trabalhadores abrangidos por esta norma coletiva todos os direitos já conquistados nas convenções coletivas de trabalho, firmadas entre Sindbares e Secohtuh desde 01/01/1991, não podendo ser suprimidas por qualquer das partes.

E, por estarem justos e acertados, celebram a presente Convenção Coletiva de Trabalho, que entrará em vigor no ato de sua assinatura.

Vitória/ES, 13 de dezembro de 2021.


RODRIGO MIGUEL VERVLOET
Presidente
SINDICATO DOS RESTAURANTES, BARES E SIMILARES NO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO


LAUDICEIA DO CARMO
Presidente
SECOHTUH - SINDICATO DOS EMPREGADOS NO CH.R.B.S.RC.AT.C.T.H
DE GUARAPARI E REG. SUL DO EST. ESP. SANTO