



**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE
HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LAGES E REGIAO.**

Fundado em 29.09.1959 – CGC 75.327.486/0001-76 Fone (049) 3222-3790

E-MAIL: sinratuhl.lgs@ibest.com.br

RUA: Ernesto Neves, nº 18 – Centro – CEP 88501-215 – LAGES – SC

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC002285/2012

DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/09/2012

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR033757/2012

NÚMERO DO PROCESSO: 47620.000667/2012-11

DATA DO PROTOCOLO: 14/09/2012

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2.012. 2.013.
(Empregados em Instituto de Beleza, Cabeleireiros e Esteticistas)
MR – 033757/2012

Pelo presente instrumento, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LAGES E REGIÃO**, CNPJ 75.327.486/0001-76, Registro Sindical 46000.003790/99, com sede a Rua, Ernesto Neves, 18 sala 03, Centro Lages SC, neste ato representado por seu presidente em exercício, Senhor Gentil da Silva, CPF: 680.133.539-15, e do outro lado, o **SINDICATO DOS INSTITUTOS DE BELEZA, CABELEREIROS, ESTETICISTAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA**, CNPJ 01.717.190/0001-25, Registro Sindical nº 46.000.005017/96-15, com sede na Rua João Paulo Gaspar, 2015, Bairro: Ipiranga, Cep 88111-671 São José Santa Catarina, neste ato representado por seu presidente em exercício, Senhor: Janderson Justino dos Santos, CPF- 039.696.529-60, ambos, devidamente autorizados pelas assembléias gerais extraordinárias específicas, resolvem, por mútuo acordo, celebrar a presente convenção coletiva de trabalho para o biênio 2012 / 2013, Estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes.

01 - 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.

02 - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) de trabalhadores do setor de Oficiais Barbeiros (inclusive aprendizes), manicures e empregados nos salões de Cabeleireiros para homens. Empregados em institutos de beleza e cabeleireiro de senhoras, Estética Facial e corporal, e Academias de Ginástica, independentemente da função ou forma de contratação, excetuando-se os diferenciados e terceirizados, na forma da lei, desde que não atue na atividade fim da empresa, com abrangência territorial em: Alfredo Wagner, Anita Garibaldi, Arroio Trinta, Bocaina do Sul, Bom Jardim da Serra, Bom Retiro, Caçador, Capão Alto, Campo Belo do Sul, Campos Novos, Capinzal, Celso Ramos, Cerro Negro, Correia Pinto, Curitibaanos, Erval Velho, Fraiburgo, Ibicaré, Lacerdópolis, Lages, Lebom Regis, Macieira, Monte Carlo, Otacílio Costa, Ouro, Painel, Pinheiro Preto, Ponte Alta, Ponte Alta do Norte, Rio das Antas, Rio Rufino, Salto Veloso, Santa Cecília, São Cristóvão do Sul, São Joaquim, São Jose do Cerrito, Tangará, Treze Tílias, Urubici, Urupema, Vargem e Videira–SC.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

PISO SALARIAL

03 - PISO SALARIAL

A partir de 01 de maio de 2012 ficam estabelecidos os seguintes Pisos Salariais para os integrantes da categoria profissional:

SALÁRIO NORMATIVO

FUNÇÕES

SALÁRIO BASE



**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE
HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LAGES E REGIAO.**

Fundado em 29.09.1959 – CGC 75.327.486/0001-76 Fone (049) 3222-3790

E-MAIL: sinratuhl.lgs@ibest.com.br

RUA: Ernesto Neves, nº 18 – Centro – CEP 88501-215 – LAGES – SC

Gerente, Supervisor, Instrutor em Academia	R\$ 1.955,00
Cabeleireiro, Maquiador, Depilador	R\$ 1.377,00
Estética Corporal e Facial	R\$ 1.268,00
Auxiliar de Cabeleireiro, Manicure	R\$ 1.000,45
Caixa	R\$ 882,75
Recepção	R\$ 882,75
Faxineira/ Copeira	R\$ 835,00

04 - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados a partir de 01 de maio de 2012 pela aplicação do percentual de 7% (sete por cento) sobre os salários vigentes em 01/05/2011.

§ 1º As empresas poderão compensar os adiantamentos legais ou espontâneos pagos no período, salvo os decorrentes de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

§ 2º Fica ajustado entre as partes que nenhum empregado da categoria profissional poderá receber salário inferior ao piso estadual.

05 - ANOTAÇÕES DE COMISSÕES

O empregador é obrigado a anotar, na CTPS, o percentual das comissões a que faz jus o empregado.

06 - FÉRIAS, 13º SALÁRIO E AVISO PRÉVIO DOS COMISSIONISTAS

As férias, gratificação natalina e verbas rescisórias serão previamente corrigidas, monetariamente pelo INPC/IBGE, entre a data de seu pagamento e a data do pagamento objeto do cálculo, e será paga com a maior remuneração percebida durante o ano.

07 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE)

Garantidas às condições mais favoráveis pré-existentes as empresas concederão adiantamento salarial a seus empregados até o dia 20 de cada mês, em montante não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário mensal, inclusive no curso do aviso prévio trabalhado. Se o dia 20 coincidir com sábado, o pagamento do vale será antecipado para o primeiro dia útil anterior; se o dia 20 coincidir com o domingo ou feriado, o vale será pago no primeiro dia útil imediatamente posterior. A presente condição não se aplicará àqueles empregados que tiverem faltado injustificadamente ao serviço por mais de 02 (dois) dias até o dia 15 do mês.

a) - Os empregados que optarem por pagamento salarial único deverá fazê-lo por escrito, comissionista ficando a empresa neste caso desobrigada do cumprimento da cláusula 03.

08 - SALÁRIO. PAGAMENTO AO ANALFABETO

O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas.

09 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO:

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

10 - DESCONTO NO SALÁRIO – (CHEQUE SEM FUNDOS)

Não pode haver desconto de qualquer parcela de salário do empregado correspondente a cheque e cartões de crédito irregulares ou sem fundos.



**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE
HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LAGES E REGIAO.**

Fundado em 29.09.1959 – CGC 75.327.486/0001-76 Fone (049) 3222-3790

E-MAIL: sinratuhl.lgs@ibest.com.br

RUA: Ernesto Neves, nº 18 – Centro – CEP 88501-215 – LAGES – SC

Parágrafo único – Não havendo regramento por escrito para recebimento de fatura através de cheque e cartões de crédito, fica vedado o desconto no salário e remuneração do empregado que recebeu a fatura através de cheque ou cartões de crédito.

11 - MULTA MORA SALARIAL

A empresa pagará 10% (dez por cento) ao dia, ao empregado, a partir do quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, no caso de mora salarial.

Parágrafo único – Na hipótese de o quinto dia útil recair em sábado, domingo ou feriado, o pagamento do salário será antecipado para o dia útil imediatamente anterior. A inobservância do prazo estabelecido na presente convenção sujeitará o infrator à multa diária de 10% (dez por cento) incidente sobre o valor do salário vencido, em favor da parte prejudicada.

12 - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Antecipação do percentual de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que requeiram por escrito, até 10 (dez) dias antes do início das férias.

13 - QUEBRA DE CAIXA

Ao empregado que exercer a função de caixa ou função assemelhada é devido a título de quebra de caixa, o adicional de 30% (trinta por cento), incidente sobre o seu salário base.

14 - CONFERÊNCIA DE CAIXA

Ficam os empregados responsáveis pelas diferenças que forem encontradas na conferência dos valores em caixa, desde que seja realizada na presença do operador responsável pela mesma. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade por qualquer erro verificado.

15 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS.

As horas extraordinárias trabalhadas até o limite de 02 (duas) horas diárias terão o acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) e para as subsequentes o acréscimo será de 100% (cem por cento), em relação ao valor das horas normais.

16 - HORAS EXTRAS E REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONISTA.

A remuneração das horas extras dos empregados comissionistas será calculada sobre o valor total das comissões auferidas durante o mês, dividido pelo número de horas normais e extras trabalhadas, acrescendo-se ao valor hora, para efeito de cálculo, o adicional de horas extras estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

17 - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador.

18 - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, realizado entre 22:00H e 05:00H, será remunerado com adicional de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

19 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DE LEI ANTECEDENTE A DATA BASE

O empregado dispensado do trabalho por iniciativa do empregador no 45º (quadragésimo quinto dia) que antecede da data da correção salarial (data-base) faz jus ao recebimento da indenização prevista no artigo 9º, da Lei nº. 7.238/84.

20 - QUINQUÊNIO



**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE
HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LAGES E REGIAO.**

Fundado em 29.09.1959 – CGC 75.327.486/0001-76 Fone (049) 3222-3790

E-MAIL: sinratuhl.lgs@ibest.com.br

RUA: Ernesto Neves, nº 18 – Centro – CEP 88501-215 – LAGES – SC

A cada período de 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na mesma empresa, contados da data da admissão o empregado terá direito a percepção do adicional de 5% (cinco por cento), acumulável à cada 5 anos de trabalho completos, incidentes sobre o salário base mensal.

21 - PARTICIPAÇÃO DE RESULTADO

A empresa que adotar o programa de participação nos resultados deve considerar as disposições da lei nº 10101, de 19 de dezembro de 2000.

22 - VALE TRANSPORTE

As empresas ficam obrigadas a fornecer gratuitamente o vale transporte, integral, para todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

23 - VALE FARMÁCIA

Mediante apresentação de receita médica e orçamento do respectivo custo, os empregados que o requererem terá direito a adiantamento salarial para aquisição de medicamentos, inclusive para seus dependentes, até o limite de 30% do salário mensal.

24 - LOCAL DESTINADO A GUARDA DE CRIANÇAS

Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches.

25 - CRECHES REEMBOLSO

Em atenção ao disposto no art. 389, parágrafo 1º da CLT, fica facultado às empresas suprirem a exigência por meio de creches, na forma prevista no parágrafo 2º do mesmo artigo ou pagarem diretamente a empregada, a título de reembolso – creche, um valor mensal correspondente a 20% (vinte por cento) do menor salário normativo estipulado nesta convenção. O referido reembolso será devido pelo prazo de 12 (doze) meses, contados a partir do retorno da empregada do licenciamento legal e dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, o reembolso creche não integrará, para qualquer efeito, o salário da empregada. Para fazer jus ao citado reembolso a empregada mãe é obrigada a apresentar à empresa a certidão de nascimento do filho. Reconhecem as partes que a presente estipulação convencional supre inteiramente as disposições da Portaria 3.296 de 03.09.86

26 - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Durante a vigência da presente convenção, os empregados admitidos não poderão perceber remuneração inferior à dos empregados dispensados, desde que admitidos para trabalho da mesma natureza, excluídas as vantagens pessoais e dispensada a necessidade de comprovação de experiência anterior.

27 - RETENÇÃO DA CTPS. INDENIZAÇÃO

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 horas.

28 - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

O empregador se obriga a entregar a segunda via do contrato de trabalho ao empregado.

29 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – READMISSÃO Readmitido o empregado no prazo de 1 (um) ano, não será celebrado novo contrato de experiência.

30 - QUITAÇÃO DO INPC-IBGE NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Em caso de rescisão de contrato de trabalho, independente do motivo do desligamento, as empresas deverão corrigir o salário do respectivo empregado, considerando para o cálculo o INPC/IBGE acumulado a partir da última data base ou data de admissão do empregado, até a data da dispensa do mesmo.



**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE
HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LAGES E REGIAO.**

Fundado em 29.09.1959 – CGC 75.327.486/0001-76 Fone (049) 3222-3790

E-MAIL: sinratuhl.lgs@ibest.com.br

RUA: Ernesto Neves, nº 18 – Centro – CEP 88501-215 – LAGES – SC

31 - HOMOLOGAÇÕES NAS RESCISÕES DE CONTRATO

As rescisões de contrato de trabalho dos empregados que completarem 06 meses de serviços prestados para o mesmo empregador deverá ser homologadas no sindicato profissional.

Parágrafo único: As empresas que mantém Acordo de Flexibilização de Jornada de Trabalho (Banco de Horas) independente do tempo de serviço do empregado na empresa, ficam obrigadas a Homologarem as rescisões do Contrato de Trabalho no Sindicato profissional.

32 - DOCUMENTOS PARA RESCISÃO

- O pagamento das verbas salariais e indenizatórias constantes do TRCT será efetuado no ato da assistência, em moeda corrente, cheque visado ou depósito em conta bancária;
- Termo de Rescisão Contratual * 04 vias;
- CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social, devidamente atualizada;
- Carta de Demissão* 3 vias (aviso prévio ou pedido de demissão, dispensa por justa causa);
- Extrato analítico do FGTS ou para fins Rescisórios, emitido pela CNS/CEF, e guias de recolhimento e RE comprovando valores não disponíveis em extrato;
- GRFC – guia de recolhimento da multa sobre o FGTS
- Guia para o Benefício do Seguro Desemprego - CD – Dispensa sem justa causa (exceto na Aposentadoria, dispensa por justa causa e pedido de demissão);
- Atestado Saúde Ocupacional - Demissional,
- Ato Constitutivo da Empresa, com alterações ou documento de representação.
- Comprovação do pagamento das férias dos períodos anteriores à data de demissão ou documentos que comprovem a perda do período;
- Comprovação dos descontos efetuados na rescisão (Adiantamento, Falta, etc)
- Guias de Contribuição Sindical dos 2 anos anteriores à data de desligamento do empregado;
- RAIS-ano base;
- Documento demonstrativo das parcelas variáveis, consideradas para o cálculo dos valores pagos na Rescisão – (Ficha Financeira, Recibo de Salário etc).

Parágrafo Único A falta dos documentos solicitados ensejará a recusa na prestação dos serviços de homologação, ciente o empregador de que o atraso no pagamento das verbas rescisórias o sujeitará à multa prevista no artigo 477 parágrafo

33 - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa por iniciativa do empregador, o aviso prévio será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não. A redução de duas horas diárias previstas no art. 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, o qual deve manifestar-se no ato do recebimento do aviso prévio. O empregado também poderá optar, alternativamente, por 01 (um) dia livre por semana ou 07 (sete) dias corridos durante o período.

Parágrafo único: O aviso prévio será proporcional, conforme Lei 12.506/2011, sendo o seu cumprimento de 30 (trinta) dias, devendo ser indenizado pela empresa os dias excedentes.

34 - AVISO PRÉVIO A EMPREGADOS COM MAIS DE 45 (QUARENTA E CINCO) ANOS – E MAIS DE UM ANO DE SERVIÇO

Aos empregados que contarem com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade fica garantido um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco dias) dias. O período excedente a 30 (trinta) dias será indenizado.

35 - PEDIDO DE DEMISSÃO



**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE
HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LAGES E REGIAO.**

Fundado em 29.09.1959 – CGC 75.327.486/0001-76 Fone (049) 3222-3790

E-MAIL: sinratuhl.lgs@ibest.com.br

RUA: Ernesto Neves, nº 18 – Centro – CEP 88501-215 – LAGES – SC

O empregado que pedir demissão e no curso do aviso prévio trabalhado solicitar a dispensa do cumprimento por escrito ao empregador, fica-lhe garantido o imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva data da saída na CTPS. Neste caso, a empresa ficará obrigada a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados. O pagamento dos direitos na empresa ou se no sindicato, deverá ocorrer no primeiro dia útil após o último dia trabalhado;

Parágrafo Único Quando o empregador dispensar o empregado do cumprimento do aviso prévio, deverá fazê-lo por escrito, obrigando-se a remunerar integralmente o respectivo período, obedecendo o disposto no § 1º, do art. 487, e art. 477 e seus parágrafos, da CLT

36 - CARTA AVISO DE DISPENSA FALTA GRAVE

O empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo esclarecendo-se claramente os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

37 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SUSPENSÃO

O contrato de experiência fica suspenso à concessão do benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício referido.

38 - DA MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA

No âmbito da categoria econômica representada pelo SINDICATO DOS INSTITUTOS DE BELEZA, CABELEREIROS, ESTETICISTAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA, não haverá contratação de mão-de-obra através de cooperativas de Trabalhadores e ou Terceirizados.

Parágrafo Único: O descumprimento da presente cláusula sujeita o infrator ao pagamento de multa equivalente ao maior piso da categoria, por empregado contratado, cujo valor reverterá à entidade profissional.

39 - ATIVIDADE CONTRATADA - DESVIO DE FUNÇÃO

Fica vedado aos empregados exigirem dos trabalhadores a realização de atividades diversas daquelas estabelecidas no contrato de trabalho.

40 - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL

As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

41 - EMPREGADO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do empregado substituído.

42 - ASSÉDIO MORAL - DIREITOS DOS TRABALHADORES

Direitos dos trabalhadores - a hipótese do trabalhador ou testemunha do assédio moral ser demitido, será anulada a demissão.

- O agressor deverá retratar-se por escrito, retirando a queixa contra o trabalhador.
- Se houver reincidência de práticas ofensivas e violência moral, sem que medidas preventivas tenham sido adotadas pelo empregador em relação à organização do trabalho e à concepção do posto de trabalho, este deverá ser responsabilizado solidariamente.
- O custeio do tratamento do empregado que adoecer ou for vítima de acidente em função de assédio moral, até obtenção da alta, será responsabilidade da empresa.
- Ficará assegurada a indenização da vítima por danos a sua dignidade, integridade e agravos à saúde físico-mental, independente de querer continuar ou não na empresa.



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LAGES E REGIAO.

Fundado em 29.09.1959 – CGC 75.327.486/0001-76 Fone (049) 3222-3790

E-MAIL: sinratuhl.lgs@ibest.com.br

RUA: Ernesto Neves, nº 18 – Centro – CEP 88501-215 – LAGES – SC

- Considerar o conjunto de agravos à saúde em consequência do assédio moral como doença do trabalho, exigindo da empresa a comunicação do acidente de trabalho CAT e posterior reconhecimento pelo INSS. Essa ação deverá ser precedida de laudo de psicólogo ou médico, em que reconheçam os danos psíquicos e agravos à saúde como oriundos das condições e relações de trabalho.

43 - ASSÉDIO MORAL - DEVERES DO EMPREGADOR

Deveres do empregador

- Cabe a empresa, custear e implementar o programa de prevenção, proteção, informação, formação, segurança contra as práticas de assédio moral.
 - Compôr equipe multidisciplinar de representante da empresa, CIPA, médico do trabalho, psicólogo, sociólogo, assistente social, advogado trabalhista, representante do Sindicato e acompanhamento do Ministério do Trabalho - DRT. Responsáveis por programa de intervenção que terão como objetivo: avaliar os fatores psicossociais, identificar e determinar os problemas; admitir a existência dos problemas; definir a violência moral; informar e sensibilizar o conjunto dos funcionários acerca dos danos e agravos a saúde em consequência do assédio moral, informando o empregador dos custos para a empresa; elaborar política de relações humana e ética em atos; difundir os resultados das práticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores.
 - Cabe a equipe multidisciplinar elaborar código de ética que vise coibir toda manifestação de discriminação (etnia/racial, sexual, idade, gênero) e de práticas nocivas à saúde físico-mental e a segurança dos trabalhadores, em particular o assédio moral e o assédio sexual. Deverá a empresa encaminhar cópia protocolada do código para o sindicato da categoria, o Ministério Público e o Ministério do Trabalho.
 - Todos trabalhadores deverão conhecer o conteúdo do código de ética, assim como, possuir uma cópia do mesmo.
- Não será aceito prova de 'conhecimento' dos termos do código de ética, a simples assinatura do empregado em "termo de responsabilidade".
- Criar espaços de confiança dentro da empresa, em que o trabalhador/a possa ser atendido com respeito, sendo garantido o sigilo da confidência.

44 - ASSÉDIO MORAL - PENALIDADES

A empresa pagará multa equivalente ao maior piso salarial da categoria profissional, por empregado, por infração e por mês, pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas deste instrumento normativo, sendo seu valor revertido para o empregado quando cobrado individualmente e para o Sindicato quando cobrado por ação coletiva.

Parágrafo Único: A mesma multa, nas mesmas condições, será devida, quando descumpridas as seguintes obrigações legais:

- a) não concessão de lugar apropriado onde seja permitido às empregadas, guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação;
- b) não entrega aos empregados dos extratos do FGTS fornecidos pelo banco depositário;
- c) não cadastramento no PIS ou omissão do nome do empregado na RAIS;
- d) não concessão do vale-transporte;
- e) não instalação de assento nos locais de trabalho para descanso durante a jornada de trabalho e local para refeições e lanches dos empregados.

45 - SEGURO DE VIDA (NOVO CÓDIGO CIVIL OBRIGA OS SÍNDICOS A FAZEREM SEGURO)

O empregador deverá formalizar seguro de vida e acidentes pessoais para os empregados com garantia de cobertura nos casos de morte ou invalidez permanente, no montante de 30 (trinta) vezes o piso da categoria, sem nenhum ônus para os mesmos.

Parágrafo Primeiro – O empregador responderá pela indenização especificada no “caput” desta cláusula se não realizar o seguro.



**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE
HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LAGES E REGIAO.**

Fundado em 29.09.1959 – CGC 75.327.486/0001-76 Fone (049) 3222-3790

E-MAIL: sintratuhi.lgs@ibest.com.br

RUA: Ernesto Neves, nº 18 – Centro – CEP 88501-215 – LAGES – SC

Parágrafo Segundo – Os empregados e/ou seus herdeiros e beneficiários que residam em dependências do empregador só desocuparão o imóvel depois que receberem o valor estipulado no “caput” desta cláusula.

46 - ESTABILIDADE AO EMPREGADO SOB AUXÍLIO-DOENÇA/ACIDENTÁRIO

Ao empregado afastado do serviço por motivo doença, percebendo o respectivo benefício previdenciário, será garantido o emprego e o salário a partir da alta médica, por período igual a 90 (noventa) dias.

47 - GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO A GESTANTE

Ficam garantidos o emprego e o salário:

a) Da empregada gestante, desde a concepção até cento e vinte (120) dias após o término da licença maternidade;

b) Da empregada que sofrer aborto não provocado até cento e cinquenta (150) dias, após a alta médica.

48 - GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

É garantido às mulheres no período de amamentação, o recebimento do salário sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT.

49 - ALISTAMENTO MILITAR

A partir do conhecimento pelo empregado, de sua incorporação ao serviço militar, terá a mesma estabilidade no emprego até 30 (trinta) dias após a baixa no referido serviço. Do conhecimento de sua incorporação, dará ciência ao empregador em 48 (quarenta e oito) horas.

50 - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE E VESTIBULANDO

A empresa abonará e pagará as faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, para realização das provas em cursos oficiais, assim como em concursos vestibulares, desde que pré-avisada 72 (setenta e duas) horas antes.

51 - GARANTIA AO ACIDENTADO COM SEQÜELAS E READAPTAÇÃO

Será garantida aos empregados acidentados no trabalho, a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, desde que, após o acidente, apresentem cumulativamente redução da capacidade laboral atestada pelo órgão oficial e que tenham se tornado incapaz de exercer a função que anteriormente exerciam, obrigados, porém, os trabalhadores nessa situação a participar do processo de readaptação e reabilitação profissional; quando adquiridos, cessa a garantia.

52 - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA

Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador que contar mais de 05 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador nos 24 (vinte e quatro) meses que antecederem a data em que se adquire o direito à aposentadoria voluntária, ressalvado a dispensa por motivo disciplinar, pedido de demissão.

53 - GUIA DE RECOLHIMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (G.P.S.) E RAIS

As empresas se obrigam a encaminhar para o Sindicato Profissional cópia das Guias da Previdência (G.P.S.) até 15 (quinze) dias após o recolhimento da competência anterior.

54 – RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Obriga-se a empresa remeter a Entidade Profissional, quando solicitado, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

55 - GARANTIA GERAL DE EMPREGO E SALÁRIO.



**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE
HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LAGES E REGIAO.**

Fundado em 29.09.1959 – CGC 75.327.486/0001-76 Fone (049) 3222-3790

E-MAIL: sinratuhl.lgs@ibest.com.br

RUA: Ernesto Neves, nº 18 – Centro – CEP 88501-215 – LAGES – SC

Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, durante os primeiros 3 (três) meses de sua vigência.

56 - TÉRMINO DA JORNADA EM HORARIO NOTURNO E TRANSPORTE

A Empresa fornecerá meios de transporte aos seus empregados quando a jornada de trabalho terminar após as 22hs e o local não for atendido por transporte público regular após este horário.

57 - DISPENSA DO TRABALHO POR ATO DA EMPRESA

Quando o empregado for dispensado, em dia normal de trabalho, por ato unilateral da empresa, esta não poderá exigir a compensação ou reposição das horas não trabalhadas. As interrupções do trabalho por responsabilidade da empresa ou caso fortuito, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

58 - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS

Os cursos e reuniões obrigatórios quando realizados fora do horário normal, terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

59 - ESCALA DE FOLGA MENSAL

As empresas obrigam-se a organizar e fixar em lugar de fácil acesso e visibilidade, a escala de folgas do mês, com antecedência de trinta (30) dias.

Parágrafo único: A folga semanal do empregado deve ser concedida no máximo depois de seis dias de trabalho, pode ocorrer em qualquer dia da semana e no prazo máximo de três semanas deve coincidir com o Domingo.

60 - JORNADA DO ESTUDANTE

Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante.

61 - FÉRIAS E INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO

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

62 - PARTICIPAÇÃO DE FÉRIAS

A concessão das férias será participada, por escrito ao empregado (a), com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a este (a) assinar o recibo.

63 - LICENÇA MATERNIDADE ÀS TRABALHADORAS ADOTANTES

A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença maternidade nos seguintes termos:

- a) De criança com até um ano de idade, o período de licença será de 130 (cento e trinta) dias;
- b) De criança com um até quatro anos de idade, o período de licença será de 90 (noventa) dias;
- c) De criança com quatro anos até oito anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

Parágrafo Único: A licença-maternidade será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

64 - GARANTIA AOS PAIS ADOTANTES

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

- a) De zero (o) a um (1) ano de idade, o período será de 120 dias;



**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE
HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LAGES E REGIAO.**

Fundado em 29.09.1959 – CGC 75.327.486/0001-76 Fone (049) 3222-3790

E-MAIL: sinratuhl.lgs@ibest.com.br

RUA: Ernesto Neves, nº 18 – Centro – CEP 88501-215 – LAGES – SC

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

65 - ABONO DE FALTA PARA CONSULTA MÉDICA OU INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE DEPENDENTES

Será abonada e remunerada a falta do (a) trabalhador (a) no caso de necessidade de acompanhamento em consulta médica ou na Internação hospitalar de dependente até 18 (dezoito) anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica.

66 - ATESTADO MEDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados fornecidos por médicos e dentistas credenciados pelo SUS, particulares ou do Sindicato da categoria profissional, serão aceitos pela empresa, bem como, os fornecidos pelos órgãos de saúde federais, estaduais, municipais e conveniados com o INSS, obedecidas às exigências da Portaria MPSA3291/84, isto é, com carimbo, assinatura do profissional.

67 - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

Obriga-se o empregador providenciar transporte adequado para o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

68 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Os dirigentes sindicais serão liberados para comparecimentos em Assembleias ou reuniões sindicais durante vinte (20) dias por ano, sucessivos ou intercalados, sem ônus para o empregado.

69 - REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES. ESTABILIDADE NO EMPREGO

Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus parágrafos, da CLT, b) 543 - b - Estabilidade - Os empregados eleitos para órgãos de administração das entidades sindicais (sindicatos, federações e correspondentes suplentes, desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato (art. 8º, VIII, da CF e o parágrafo 3º do art. 543 da CLT), inclusive os que atuam na atividade rural (parágrafo único do art. 1º da Lei 5.889/73).

70- CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS

Será afixado na empresa quadro de avisos da Entidade Profissional, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

71 - MULTA - OBRIGAÇÃO DE FAZER

As empresas que descumprirem as cláusulas estipuladas neste instrumento Coletivo de Trabalho ficam sujeitas ao pagamento de multa equivalente a 20% (vinte por cento), acrescidos de correção monetária, a incidir sobre a remuneração dos empregados prejudicados, das custas processuais e honorários advocatícios. O valor da penalidade aplicada reverterá em favor do Sindicato dos Trabalhadores na renúncia pelos empregados.

Parágrafo Único: A multa prevista no caput não se aplica ao descumprimento de cláusulas com penalidade própria.

As empresas remeterão ao sindicato profissional o comprovante de depósito da contribuição sindical, acompanhado de relação nominal dos empregados, indicando a remuneração que serviu



**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE
HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LAGES E REGIAO.**

Fundado em 29.09.1959 – CGC 75.327.486/0001-76 Fone (049) 3222-3790

E-MAIL: sintratuhl.lgs@ibest.com.br

RUA: Ernesto Neves, nº 18 – Centro – CEP 88501-215 – LAGES – SC

de base para o desconto, até o décimo dia subsequente ao recolhimento do respectivo valor no estabelecimento bancário, conforme § 2º do artigo 583 da CLT.

72 - RENEGOCIAÇÃO

As mudanças determinadas na política econômica e salarial, por parte do Governo Federal, ensejarão a renegociação dos termos deste instrumento normativo, no que se refere às cláusulas que forem atingidas por tais mudanças.

73 - CUMPRIMENTO

As partes comprometem-se a observar aos dispositivos ora pactuados, ficando certo que à parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho e na legislação vigente.

74 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Fica reconhecida a legitimidade processual da entidade sindical profissional de grau superior perante a Justiça do Trabalho, para ajuizamento de ação de cumprimento independente de relação de empregados ou autorização ou mandado dos mesmos, em relação a quaisquer cláusulas desta convenção.

Lages, 16 de junho de 2012

**SINDICATO DOS TRAB. EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTEIS, REST, BARES E
SIMIL. DE LAGES E REGIÃO
GENTIL DA SILVA – PRESIDENTE EM EXERCICIO**

**SINDICATO DOS INSTITUTOS DE BELEZA, CABELEIREIROS, ESTETICISTAS E
SIMILARES NO ESTADO DE SANTA CATARINA
JANDERSON JUSTINO DOS SANTOS – PRESIDENTE EM EXERCICIO
CFP 039.696.529-60**



**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE
HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LAGES E REGIAO.**

Fundado em 29.09.1959 – CGC 75.327.486/0001-76 Fone (049) 3222-3790

E-MAIL: sinratuhl.lgs@ibest.com.br

RUA: Ernesto Neves, nº 18 – Centro – CEP 88501-215 – LAGES – SC
