



**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TURISMO,  
HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES,  
BARES E SIMILARES NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

CNPJ 79.887.329/0001-76

Trav. Olindina Alves Pereira, 15 - Centro - Caixa Postal 1597  
Fones/Fax (0\*\*48) 224 0305 - 224 2058 - 224 2273 - 3028 2058  
Cep 88.020-100 - Florianópolis - Santa Catarina  
[www.sitratuh.hpg.com.br](http://www.sitratuh.hpg.com.br)

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2.006 – 2.007**

(Empregados em Instituto de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras, Cabeleireiros para Homens)

Pelo presente instrumento, de um lado a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES NO ESTADO DE SANTA CATARINA**, CNPJ 79.887.329/0001-76, Registro Sindical 46000.009449/97, com sede a Travessa Olindina Alves Pereira, 15, Centro, Florianópolis, SC, neste ato representado por seu presidente, Senhor FAUSTO SCHMIDT, CPF: 050.524.169-20, e do outro lado, o **SINDICATO DOS INSTITUTOS DE BELEZA, CABELEREIROS E SIMILARES DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ**, CNPJ 95.313.102/0001-73, Registro Sindical nº 46000.009654/95, com sede na Rua Alberto Santos Dumont, 159, Centro, Balneário Camboriú, SC, neste ato representado por sua presidente, Senhora MARIA ESTER TIAGO, CPF 852.265.219-87, ambos representando as áreas Inorganizadas em Sindicato Profissional no Estado de Santa Catarina, devidamente autorizados pelas assembléias gerais extraordinárias específicas, resolvem, por mútuo acordo, celebrar a presente convenção coletiva de trabalho pelo período de 01/05/2006 a 30/04/2007, mediante as cláusulas e condições a seguir.

### **ABRANGENCIA / AMPLITUDE**

A norma coletiva abrangerá a todos os trabalhadores nas empresas do setor de **Oficiais Barbeiros ( inclusive aprendizes), manicures e empregados nos salões de Cabeleireiro para homens. Empregados em institutos de beleza e cabeleireiro de senhoras**, nos Municípios de: **BLUMENAU, GASPAS, ILHOTA, INDAIAL, ITUPORANGA, LUIZ ALVES, RIO DO SUL**, 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.

### **01 - CORREÇÃO SALARIAL**

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados do índice correspondente a 100% (cem por cento) do INPC/IBGE, acumulado no período de 05/2005 à 04/2006 aplicado sobre todas as faixas salariais vigentes em 01/05/2005

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados admitidos após a data-base (maio/05), terão a correção salarial aplicada na proporção do tempo de serviço na empresa.

### **02 SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)**

Ficam estabelecidos os Salários Normativos ou Pisos Salariais aos integrantes da categoria profissional conveniente, a partir da admissão nos valores de:



**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TURISMO,  
HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES,  
BARES E SIMILARES NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

CNPJ 78.887.329/0001-75

Trav. Olíndia Alves Pereira, 15 - Centro - Caixa Postal 1597  
Fones/Fax (0\*\*48) 224 0305 - 224 2058 - 224 2273 - 3028 2058  
Cep 88.020-100 - Florianópolis - Santa Catarina  
www.sitratuh.hpg.com.br

FUNÇÃO	SALARIO NORMATIVO	
	NA ADMISSÃO	APÓS O CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
<b>CABELEIREIRO(a)</b>	<b>R\$ 618,00</b>	<b>R\$ 646,00</b>
<b>MANICURE, PEDICURE, DEPILODORA E RECEPCIONISTA</b>	<b>R\$ 488,00</b>	<b>R\$ 510,00</b>
Na área de manipulação de produtos químicos, como: <b>TINTURAS</b>	<b>R\$ 1.082,00</b>	<b>R\$ 1.130,00</b>
Na função de estética como: <b>ESTÉTICA CORPORAL e FACIAL,</b>	<b>R\$ 618,00</b>	<b>R\$ 646,00</b>
<b>FAXINEIRA/COPEIRA</b>		<b>R\$ 380,00</b>
<b>CAIXA</b>		<b>R\$ 400,00</b>

**03 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE).**

Garantidas as 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, deverão fazê-lo por escrito, ficando a empresa neste caso desobrigada do cumprimento da presente cláusula.

**04 - QUITAÇÃO DO INPC-IBGE NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

As empresas complementarão na rescisão contratual de seus empregados, eventuais diferenças do INPC-IBGE ou índice substituto, acumuladas a partir da última data-base ou data de admissão, até o mês da rescisão contratual, os valores referentes às verbas rescisórias.

**05 – RENEGOCIAÇÃO**

As entidades convenientes retomarão as negociações coletivas, no mês de setembro de 2006, a fim de recompor as perdas salariais ocorridas no período de maio de 2006 a setembro de 2006, do valor do salário normativo e da forma de reajuste do mesmo.

**06 - 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 subseqüentes o acréscimo será de 100% (cem por cento), em relação ao valor das horas normais.



**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TURISMO,  
HOSPITALIDADE E DE HOTEIS, RESTAURANTES,  
BARES E SIMILARES NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

CNPJ 79.887.329/0001-76

Trav. Olindina Alves Pereira, 15 - Centro - Caixa Postal 1597  
Fones/Fax (0\*\*48) 224 0305 - 224 2058 - 224 2273 - 3028 2058  
Cep 88.020-100 - Florianópolis - Santa Catarina  
[www.sitratuh.hpg.com.br](http://www.sitratuh.hpg.com.br)

#### **07 – QUINQUÊNIO**

A cada período de 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na mesma empresa, contado da sua admissão, terá o empregado o direito ao recebimento de adicional em percentual acumulável de 5% (cinco por cento) sobre seu salário base mensal.

#### **08 - HORAS EXTRAS E REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONISTA.**

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

#### **09 - 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.

#### **10 - 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.

#### **11 - JORNADA DO ESTUDANTE**

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

#### **12 - 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.

#### **13 - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS:**

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para o desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária.

#### **14 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL.**

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

#### **15 - QUEBRA DE CAIXA**

Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação de 30% (trinta por cento), sobre o seu salário excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais, desde que seja responsável pelas diferenças, caso sejam encontradas.

**Parágrafo primeiro** - Caixa é o empregado responsável pelos recebimentos, pagamentos e pela guarda de numerários da empresa.

**Parágrafo segundo** - Ficam excluídos desta cláusula os recepcionistas.

#### **16 - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

Ficam os empregado 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.

#### **17 – 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.



**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TURISMO,  
HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES,  
BARES E SIMILARES NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

CNPJ 79.887.329/0001-76

Trav. Olindina Alves Pereira, 15 - Centro - Caixa Postal 1597  
Fones/Fax (0\*\*48) 224 0305 - 224 2058 - 224 2273 - 3028 2058  
Cep 88.020-100 - Florianópolis - Santa Catarina  
[www.sitratuh.hpg.com.br](http://www.sitratuh.hpg.com.br)

**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.

## **18 - 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 a o recibo.

## **19 - 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 terão que serem usufruídos pelo trabalhador além do período normal de férias.

## **20 - 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.

## **21 - AVISO PRÉVIO.**

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte 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, prevista no art. 488 da CLT, será utilizado atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida 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.

**a)** O empregado que no curso do aviso prévio trabalhado solicitar por escrito ao empregador fica garantido imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva data da saída na CTPS. Neste caso, a empresa ficará obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo da 02 (duas) horas diárias previstas no art. 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme parágrafo único do referido artigo. O pagamento dos direitos na empresa, ou homologação, deverá ocorrer no primeiro dia útil após o último dia trabalhado;

**b)** Caso seja o empregado dispensado pela empresa, por escrito, de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficara ele desobrigado de comparecer a empresa, fazendo jus, no entanto, à remuneração integral, na conformidade com o Art. 477 e seus parágrafos da CLT.

## **22 - AVISO PRÉVIO A EMPREGADOS COM MAIS DE 45 (QUARENTA E CINCO) ANOS**

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.

## **23 - CARTA AVISO DE DISPENSA**

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.

## **24 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho por responsabilidade da empresa ou caso fortuito, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

## **25 - 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.





**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TURISMO,  
HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES,  
BARES E SIMILARES NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

CNPJ 79.887.329/0001-76

Trav. Olindina Alves Pereira, 15 - Centro - Caixa Postal 1597  
Fones/Fax (0\*\*48) 224 0305 - 224 2058 - 224 2273 - 3028 2058  
Cep 88.020-100 - Florianópolis - Santa Catarina  
[www.sitratuh.hpg.com.br](http://www.sitratuh.hpg.com.br)

## **26 - ATIVIDADE CONTRATADA**

Fica vedada aos trabalhadores, a realização de atividades diversas daquelas estabelecidas em seu contrato de trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** No âmbito da categoria econômica representada pelo SINDICATO DOS INSTITUTOS DE BELEZA, CABELEREIROS E SIMILARES DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ, não haverá contratação de mão-de-obra através de cooperativas de Trabalhadores e ou Terceirizados.

**Parágrafo Segundo:** As Empresas que descumprirem o estabelecido na presente cláusula, terão multa do maior piso da categoria por empregado contratado, cujo valor reverterá à entidade profissional.

## **27 - GARANTIA AS 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 um até quatro anos de idade, o período de licença será de 90 (noventa) dias;
- c) De quatro 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.

## **28 - 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;
- 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;

## **29 – GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO A GESTANTE:**

Fica assegurada a garantia a estabilidade no emprego e salário:

- a) Da empregada gestante, desde a concepção até cento e vinte (120) dias após o término do benefício previdenciário;
- b) Da empregada que sofrer aborto não provocado até cento e cinquenta (150) dias, após a alta médica.

## **30 - 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.

## **31 - ESTABILIDADE AO EMPREGADO SOB AUXÍLIO-DOENÇA**

Fica assegurada a estabilidade no emprego e salário de noventa (90) dias, ao empregado sob auxílio-doença comum que tiver alta médica do benefício previdenciário, de qualquer espécie. Retornar da previdência social, sob auxílio doença e de 01 (um) ano ao empregado encostado por acidente de trabalho.

## **32 - 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.



**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TURISMO,  
HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES,  
BARES E SIMILARES NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

CNPJ 79.887.329/0001-76

Trav. Olindina Alves Pereira, 15 - Centro - Caixa Postal 1597  
Fones/Fax (0\*\*48) 224 0305 - 224 2058 - 224 2273 - 3028 2058  
Cep 88.020-100 - Florianópolis - Santa Catarina  
[www.sitratuh.hpg.com.br](http://www.sitratuh.hpg.com.br)

### **33 - 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 18 (dezoito) meses que antecederem a data em que se adquire o direito à aposentadoria voluntária, ressalvado a dispensa por motivo disciplinar, pedido de demissão.

### **34 - ALISTAMENTO MILITAR**

A partir do conhecimento pelo empregado, de sua incorporação ao serviço militar, terá o mesmo 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. Setenta e duas (72) horas.

### **35 - 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.

### **36 - ABONO DE FALTA DO (A) TRABALHADOR (A):**

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.

### **37 - ATESTADO MEDICOS E OTONTOLÓGICOS**

Os atestados fornecidos por médicos e odontólogo do SUS, particulares ou do Sindicato da categoria profissional, serão aceito pela empresa. Odontológicos fornecidos pelo sindicato e/ou seus conveniados 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 médico visitado e código da doença.

### **38 - INTERVALO PARA LANCHES**

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanche, serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

### **39 - LOCAL PARA REFEIÇÃO**

As empresas deverão manter local adequado com aquecedores de refeição para os empregados fazerem suas refeições de forma higiênica e acomodada. Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis.

### **40 - ÁGUA POTÁVEL / PRODUTOS DE HIGIENE / VESTIÁRIO**

As empresas obrigam-se a fornecer água potável a seus empregados; ficam garantidas situações mais favoráveis já pré-existent;

**a)** As empresas que usam mão-de-obra feminina deverão colocar a disposição das empregadas, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais; as empresas também proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal se seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado;

**b)** As empresas manterão local apropriado para guarda de objetos de uso pessoal, observando as disposições da NR. 24 da Portaria 3214 no tocante as condições sanitárias e de conforto no local de trabalho.



**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TURISMO,  
HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES,  
BARES E SIMILARES NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

CNPJ 79.887.329/0001-76

Trav. Olindina Alves Pereira, 15 - Centro - Caixa Postal 1597  
Fones/Fax (0\*\*48) 224 0305 - 224 2058 - 224 2273 - 3028 2058

Cep 88.020-100 - Florianópolis - Santa Catarina

[www.sitratuh.hpg.com.br](http://www.sitratuh.hpg.com.br)

#### **41 - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO**

É obrigatória utilização de cartão mecanizado ou livro-ponto preenchido pelo empregado, para todas as empresa, independentemente do número de empregados, para o efetivo controle do horário de trabalho, a fim de que possibilite o real pagamento das horas trabalhadas além da jornada normal.

#### **42 - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

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

#### **43 - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA**

Por ocasião do reajuste salarial e quando da admissão, não poderá o empregado mais antigo receber salário inferior ao empregado mais novo na mesma função, devendo neste caso, ser efetuada a equiparação salarial na forma da lei, salvo se a empresa tiver quadro organizado de carreira.

#### **44 - EMPREGADO SUBSTITUTO**

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

#### **45 - MULTA MORA SALARIAL**

A empresa pagará 5%(cinco 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 legal para pagamento mensal dos salários acarretará multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário em favor da parte prejudicada.

#### **46 - SALÁRIO. PAGAMENTO AO ANALFABETO**

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

#### **47 - 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.

#### **48 - 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).

#### **49 - ANOTAÇÕES DE COMISSÕES**

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

#### **50 - 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.



**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TURISMO,  
HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES,  
BARES E SIMILARES NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

CNPJ 79.887.329/0001-76

Trav. Olindina Alves Pereira, 15 - Centro - Caixa Postal 1597  
Fones/Fax (0\*\*48) 224 0305 - 224 2058 - 224 2273 - 3028 2058  
Cep 88.020-100 - Florianópolis - Santa Catarina  
[www.sitratuh.hpg.com.br](http://www.sitratuh.hpg.com.br)

**51 - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

O empregador se obriga a entregar a segunda via do contrato de trabalho e do termo de opção de FGTS, ao empregado.

**52 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. READMISSÃO**

Readmitido o empregado no prazo de 1 (um) ano, não será celebrado novo contrato de experiência.

**53 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

**54 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E INSTRUMENTOS DE TRABALHO:**

Serão fornecidos gratuitamente ao trabalhador, quando exigidos por lei ou pelo empregador, todos os equipamentos de proteção individual, bem como uniformes, calçados e instrumentos de trabalho.

**55 - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS**

As empresas se obrigam a cumprir a NR 9 de que trata a Portaria Ministerial 3214/78, elaborando e implementando o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). O Mapa de Risco completo ou setorial deverá ser afixado em quadro de aviso, de forma claramente visível e de fácil acesso a todos os trabalhadores, cópia de todo o processo de elaboração e implementação do programa, passo a passo, deverão ser remetidos ao Grupo Operativo, nos termos do Acordo sobre dispositivos para implantação NR 7 PCMSO e NR 9 PPRA.

**56 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL.**

Os exames médicos admissional, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional dos trabalhadores, será custeado pelo empregador, sendo executado, por médico especializado em medicina do trabalho. Os exames laboratoriais devem ser pagos pelo empregador.

**57 - FORNECIMENTO GRATUITO DE LANCHES**

As empresas fornecerão obrigatória e gratuitamente, lanches para seus empregados, quando estes estiverem trabalhando em regime de horas extras em caráter excepcional. As empresas que não dispuserem de cantina ou refeitório deverão destinar um local, em condições de higiene, a fim de que seus empregados possam lanchar.

**58 - ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO**

As empresas manterão assentos para seus empregados, em local onde os mesmos possam ser utilizados durante os intervalos que os serviços permitem.

**59 - 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 sem nenhum ônus para os mesmos, nos casos de morte ou invalidez permanente, no montante de 30 (trinta) vezes o piso da categoria.

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

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





**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TURISMO,  
HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES,  
BARES E SIMILARES NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

CNPJ 79.887.329/0001-76

Trav. Olindina Alves Pereira, 15 - Centro - Caixa Postal 1597  
Fones/Fax (0\*\*48) 224 0305 - 224 2058 - 224 2273 - 3028 2058  
Cep 88.020-100 - Florianópolis - Santa Catarina  
[www.sitratuh.hpg.com.br](http://www.sitratuh.hpg.com.br)

#### **60 - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS**

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

#### **61 - QUADRO DE AVISO**

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

#### **62 - VALE TRANSPORTE**

Fica estabelecido a obrigatoriedade por parte da empresa do fornecimento do vale transporte, gratuitamente, a todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, no seu valor integral.

#### **63 - 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.

#### **64 - HORARIO DE TRANSPORTE**

No encerramento do expediente que se verificar no período noturno, nas empresas que não fornecerem transporte coletivo, aos funcionários usuários de serviços de transporte público regular o término da jornada de trabalho deverá coincidir com os horários cobertos pelos mesmos.

#### **65 - CRECHE**

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.

#### **66 - 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 mãe?, 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



**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TURISMO,  
HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES,  
BARES E SIMILARES NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

CNPJ 79.887.329/0001-76

Trav. Olindina Alves Pereira, 15 - Centro - Caixa Postal 1597  
Fones/Fax (0\*\*48) 224 0305 - 224 2058 - 224 2273 - 3028 2058  
Cep 88.020-100 - Florianópolis - Santa Catarina  
[www.sitratuh.hpg.com.br](http://www.sitratuh.hpg.com.br)

**67 - 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.

**68 - VALE-FARMÁCIA**

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

**69 - 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.

**70 - GUIA DE RECOLHIMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (G.P.S.)**

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.

**71 - RECOLHIMENTO DO INSS/ATRASO**

A empresa que estiver em atraso com os recolhimentos referentes a INSS e que como consequência venha a prejudicar o empregado pelo mesmo não ter direito aos benefícios tais como: auxílio-doença, auxílio natalidade e outros, a empresa se obriga a arcar com os prováveis prejuízos financeiros causados ao trabalhador.

**72 - CÓPIA DA RAIS.**

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

**73 - NORMAS CONSTITUCIONAIS**

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada em qualquer hipótese, a acumulação.

**74 - NORMAS CONVENCIONAIS.**

Nenhuma disposição do contrato individual de trabalho que contrarie normas deste contrato poderá prevalecer na execução da mesma e será considerada nula de pleno direito.

**75 - CUMPRIMENTO**

As partes se comprometem 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.

**76 - GARANTIA GERAL DE EMPREGADO E SALÁRIO.**

Será garantidos o emprego e salário ao trabalhador abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, durante a sua vigência.

**77 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DE LEI.**

O direito de recebimento de indenização adicional estabelecido no artigo 9º. Da Lei nº. 7.238/84, fica estendido ao período de quarenta e cinco (45) dias antes da data da correção salarial (data-base).



**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TURISMO,  
HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES,  
BARES E SIMILARES NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

CNPJ 79.887.329/0001-76

Trav. Olíndina Alves Pereira, 15 - Centro - Caixa Postal 1597  
Fones/Fax (0\*\*48) 224 0305 - 224 2058 - 224 2273 - 3028 2058  
Cep 88.020-100 - Florianópolis - Santa Catarina  
[www.sitratuh.hpg.com.br](http://www.sitratuh.hpg.com.br)

## **78 – 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, a fim de permitir que seus empregados goze de folga semanal, aos domingos, pelo menos, uma vez por mês.

## **79 - HOMOLOGAÇÕES NAS RESCISÕES DE CONTRATO:**

Reconhecer os sindicatos de empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de: Tubarão, Itapema, Canoinhas e o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Compras, Vendas, Locação e Administração de Imóveis e dos Condomínios Residenciais e Comerciais de Blumenau, Gaspar, Ilhota, Rio do Sul, Taió, Indaial, Timbó, Pomerode, Ascurra, Rodeio e Benedito Novo, para homologar Rescisões de empregados das categorias representadas pelo 4º grupo, empregados em Turismo e Hospitalidade, após o 6º mês de trabalho na empresa.

## **80 - DOCUMENTOS PARA RESCISÃO**

- 1 – O pagamento das verbas rescisórias poderá ser efetuado através de: Dinheiro ou Cheque Administrativo; Crédito em conta Bancária;
- 2 - Termo de Rescisão Contratual \* 04 vias (novo modelo aprovado pela inst. Normativa nº 04 Portaria 302 de 26/06/2002 em uso desde 01/01/20-03;
- 3 - Carteira de Trabalho e Previdência Social devidamente atualizada;
- 4 - Carta de Demissão em 3 vias (Dispensa do empregado por iniciativa da empresa sem justa causa; Pedido de demissão; Dispensa por justa causa informando o motivo);
- 5 – A empresa deverá apresentar o Extrato analítico do FGTS emitido pela CNS/CEF, com Certidão de Ocorrência, e Guias de Recolhimento do FGTS, acompanhada da RE, relativa aos meses que não constarem no extrato, Independentemente do motivo da rescisão do contrato de trabalho;
- 6 - Guia para habilitação ao benefício do Seguro Desemprego - CD (**exceto na Aposentadoria e no pedido de demissão**)
- 7 - Atestado de Saúde Demissional, ou periódico, quando prazo validade, atendida as formalidades especificadas na NR 05, aprovada Portaria 3.214 de 08 de Junho de 1978 e alterações, independentemente do motivo da rescisão do contrato de trabalho;.
- 8 - Ato Constitutivo do Empregador com alterações ou documento de representação.
- 9 – Comprovação da concessão das FÉRIAS relativa ao período aquisitivo anterior à data de demissão ou documentos que comprovem a perda do período, independentemente do motivo da rescisão do contrato de trabalho.
- 10 - Comprovação de débitos consignados no termo da rescisão do contrato de trabalho (Adiantamentos, Faltas e outros caracterizados como despesas etc.), independente do motivo da rescisão do contrato de trabalho;
- 11 - Ficha ou Livro de Registro do Empregado, independente do motivo da rescisão do contrato de trabalho.
- 12 - Guias de recolhimento da Contribuição Sindical dos últimos 2 anos;
- 13 - RE/SEFIP meses base “ Outubro/Janeiro/Fevereiro/Março anterior à data do documento Rescisório acompanhado GR/Cont. Sindical e Assistencial.
- 15 - RAIS-ano base 2005;
- 16 - Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculos dos valores devidos na Rescisão - Ficha Financeira, Recibo Salário etc; independentemente do motivo da rescisão; Da não apresentação de algum dos documentos descritos nesta cláusula, resultará na recusa do SINDICATO na prestação dos serviços de homologação, ficando a empresa com a responsabilidade do atraso no pagamento, e conseqüente ônus.

## **81 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL**

Em cumprimento ao deliberado pelo Conselho de Representantes em Reunião Extraordinária Específica, realizada no dia 06 de março de 2006, as empresas descontarão de todos os seus empregados, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a importância equivalente a 3% (três por cento) nos meses de maio e agosto/2006 e de 4% (quatro por cento), no mês de



**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TURISMO,  
HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES,  
BARES E SIMILARES NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

CNPJ 79.887.329/0001-76

Trav. Olindina Alves Pereira, 15 - Centro - Caixa Postal 1597  
Fones/Fax (0\*\*48) 224 0305 - 224 2058 - 224 2273 - 3028 2058  
Cep 88.020-100 - Florianópolis - Santa Catarina  
[www.sitratuh.hpg.com.br](http://www.sitratuh.hpg.com.br)

novembro/2006, a incidir sobre a remuneração percebido pelo empregado nos respectivos meses, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL, recolhendo as respectivas importâncias em favor da FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES NO ESTADO DE SANTA CATARINA, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, em boleto bancário pré-preenchido, fornecido pelo mesmo.

§1º - A empresa que não receber o boleto até o último dia de maio, agosto e novembro, deverá retirá-la na sede da FETRATUH ou solicitá-la através do telefone (048) 3224-0305, e-mail [sitratuh@terra.com.br](mailto:sitratuh@terra.com.br)

§2º - O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL efetuado fora do prazo mencionado no caput acima, será acrescido da multa de 0,3333% ao dia, limitado a 20%(vinte por cento), além de juros de mora de 1%(um por cento) ao mês.

## **82 - DIREITO DE OPOSIÇÃO:**

a)Será garantido ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto da contribuição, desde que o faça pessoalmente na sede do suscitante, conforme deliberação na Reunião Extraordinária Específica do Conselho de Representantes realizada no dia 06 de março de 2006, isto é, até o último dia do mês de maio subsequente.

b)Oposições levadas a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao Suscitante através de Cartório, serão consideradas desacato à Reunião Extraordinária Específica do Conselho de Representantes, e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **83 - DA RETRATAÇÃO:**

A participação pelo empregado nas vantagens, contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, em especial no piso salarial superior ao salário mínimo estabelecido pelo Governo Federal, implica reconsideração e retratação em relação à oposição ao desconto da contribuição assistencial, que eventualmente tenha formalizado.

## **84 - ADOÇÃO DA ATUAL JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

Neste ato as empresas assumem, através do suscitado, o dever de aplicar o entendimento do Supremo Tribunal Federal, proferido na decisão de sua Segunda Turma, por unanimidade, nos Recursos Extraordinários nº. 189.960-3 de 10-08-2001 e 337.718-3, de 1º -08-2002, cujos eminentes Relatores foram respectivamente os Ministros MARCO AURÉLIO e NELSON JOBIM.

EMENTA: (Ministro Marco Aurélio)

CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República. ( RE-189.960-3, MARCO AURÉLIO, DE 10.08.2001).

## **Conclusão final, do mesmo julgamento unânime:**

“Por tais razões, conheço deste recurso extraordinário e o provejo, para inverter a conclusão a que chegaram Juízo e Órgão revisor, julgando assim, improcedentes os pedidos formulados na ação principal e na cautelar, portanto tenho as autoras como compelidas a satisfazer a contribuição que, por sinal, como está na sentença de folha 160, foi prevista em convenção coletiva de trabalho firmada entre o sindicato-réu e a entidade patronal respectiva.

## **Recurso Extraordinário nº. 337.718-3**

“DECISÃO. (Ministro Nelson Jobim).

O Sindicato agravante transcreve precedente mais recente da Segunda Turma para sustentar o restabelecimento integral da Cláusula impugnada.

Destaco, na ementa:





**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TURISMO,  
HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES,  
BARES E SIMILARES NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

CNPJ 79.887.329/0001-76

Trav. Olindina Alves Pereira, 15 - Centro - Caixa Postal 1597  
Fones/Fax (0\*\*48) 224 0305 - 224 2058 - 224 2273 - 3028 2058  
Cep 88.020-100 - Florianópolis - Santa Catarina  
[www.sitratuh.hpg.com.br](http://www.sitratuh.hpg.com.br)

“CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República. ( RE-189.960-3, MARCO AURÉLIO, DE 10.08.2001)”.

Estive presente ao julgamento do referido recurso.

Acompanhei MARCO AURÉLIO.

Coerente com a posição tomada, dá provimento ao regimental para conhecer e prover integralmente o RE do SINDICATO DOS METALÚRGICOS do ABC e outros.

Publique-se.

Brasília, 1º de agosto de 2002.

Ministro NELSON JOBIM – Relator.

### **85 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As Empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a recolher, em duas parcelas, respectivamente nos meses de maio/06 e Agosto/06, pagáveis no mês e recolhidas em conta corrente do Banco 104 Ag 0921 C/C sob o n.º 1361-9, conforme tabela abaixo:

Institutos de Beleza, Esteticistas e Academia – Sem Empregados	R\$ 60,00 POR ANO
Institutos de Beleza, Esteticistas e Academia – Até 03 Empregados	R\$ 80,00 POR ANO
Institutos de Beleza, Esteticistas e Academia – Até 05 Empregados	R\$ 100,00 POR ANO
Institutos de Beleza, Esteticistas e Academia – mais de 05 Empregados	R\$ 140,00 POR ANO

### **86 - ASSÉDIO MORAL**

#### **Direitos dos trabalhadores**

**01** - a hipótese do trabalhador ou testemunha do assédio moral ser demitido, será anulada a demissão.

**02** - O agressor deverá retratar-se por escrito, retirando as queixas contra o/os trabalhador/es.

**03** - 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.

**04** - O custeio do tratamento do/s funcionário/s que adoeceram/foram vítimas de acidente em função de assédio moral, até obtenção da alta, será responsabilidade da empresa.

**05** - 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.

**06** - Considerar o conjunto de agravos à saúde em consequência do assédio moral como doença do trabalho, exigindo da empresa a notificação/comunicação do acidente de trabalho CAT e posterior reconhecimento do 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.

#### **Deveres do empregador**

**01** - Cabe a empresa, custear e implementara programa de prevenção, proteção, informação, formação, segurança contra as práticas de assédio moral.

**02** - Compor 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



**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TURISMO,  
HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES,  
BARES E SIMILARES NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

CNPJ 79.887.329/0001-76

Trav. Olindina Alves Pereira, 15 - Centro - Caixa Postal 1597  
Fones/Fax (0\*\*48) 224 0305 - 224 2058 - 224 2273 - 3028 2058  
Cep 88.020-100 - Florianópolis - Santa Catarina  
www.sitratuh.hpg.com.br

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.

**03** - 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.

**04** - Todos trabalhadores deverão conhecer o conteúdo do código de ética assim como possuir uma cópia do mesmo, não sendo aceito como 'conhecimento' do mesmo, assinatura de "termo de responsabilidade".

**05** - Criar espaços de confiança dentro da empresa, em que o trabalhador/a possa ser escutado/a com respeito, sendo garantido o sigilo da confidência.

### **87 – PENALIDADES**

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

**Parágrafo Único:** A mesma multa, nas mesmas condições, será devida pelo não cumprimento das seguintes condições 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.

#### **88 – VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, com início em 1º de maio de 2006 e término em 30 de abril de 2007

  
**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM  
TURISMO E HOSPITALIDADE NO ESTADO  
DE SANTA CATARINA**  
Fausto Schmidt - Presidente  
CPF: 050.524.169-20

Florianópolis (SC), 06 de março de 2006

  
**SINDICATO DOS INSTITUTOS DE  
BELEZA, CABELEREIROS E SIMILARES  
DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ**  
Maria Ester Tiago - Presidente  
CPF: 852.265.219-87

**MINISTÉRIO  
DO TRABALHO  
EMPREGO**

DELEGACIA REGIONAL EM SANTA CATARINA  
Nos termos do artigo 614, da CLT, defiro o pedido de  
registro da presente Convenção/Acordo Coletivo de Trabalho.  
Alto, após, constante do processo nº. 005490/06-78  
Registrado e Arquivado na DRT/SC, sob o nº. 38, do livro nº. 28, de 14/06/06.

Florianópolis, 14/06/06  
Edilene Frezza Silveira  
SERET/MT-SC  
Mat. 0256304 SIAPE