

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E
SIMILARES DE JOINVILLE E REGIÃO - SITRATUH - SC
CNPJ 83.641.811/00001-07 - www.sitratuhjoinville.com.br

Henrique Bublitz

Presidente



SIND. TRAB.TURISMO,HOSPITAL E HOTEIS, RESTAUR,BARES E SIMIL,JLLE E REGIAO

ANTONIO
Presidente

ALVES

DA

SILVA

FILHO



Sindicato Instituto Beleza Cabeleireiros e Similares de Bal Camboriú

Rua: Dona Leopoldina, 50, centro, Joinville,/SC, CEP: 89201-095, Fale conosco: (47) 3422-0579 ou
presidente@sitratuhjoinville.com.br; diretoria@sitratuhjoinville.com.br; atendimento@sitratuhjoinville.com.br;

recebidos, além da condição e periodicidade dos pagamentos pelos serviços dos profissionais e prazo de vigência conforme **parágrafo nº 02 do Art. 1º A da Lei 13.352/2016**.

Parágrafo 3º Os contratos também deverão estabelecer as normas para uso, manutenção e higiene dos materiais para a realização dos serviços, funcionamento do negócio e atendimento aos clientes, entre outras cláusulas.

74 – CLÁUSULA PENAL

As empresas que não efetuarem a homologação da rescisão do contrato de trabalho junto ao SITRATUH- Joinville/SC, conforme determina a cláusula 66 e 71 do presente CCT, pagarão multa equivalente ao maior piso salarial da categoria profissional, por rescisão não homologada, e recolhida em favor das entidades sindicais: SIND. TRAB.TURISMO,HOSPITAL. E HOTEIS, RESTAUR.,BARES E SIMIL.,LLE E REGIAO e SINDICATO DOS INSTITUTOS DE BELEZA, CABELEIREIROS E SIMILARES DE BALNEÁRIO CAMBORIU e ao TRABALHADOR prejudicado.

Parágrafo Único: O valor mencionado será dividido entre as partes acima mencionadas

75 – FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO

O fiel cumprimento desta Convenção de Trabalho será fiscalizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

76 – MULTA

As empresas, na vigência da CCT, pagarão por mês, multa equivalente ao maior piso salarial da categoria profissional, por empregado, por infração, pelo descumprimento de qualquer cláusula desta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo seu valor revertido para os cofres da entidade sindical profissional

Parágrafo único – a 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 pelos bancos depositários;
- c) Não cadastramento no PIS ou omissão do nome do empregado na RAIS;
- d) Não concessão do vale- transporte

77 – AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Fica reconhecida a legitimidade processual sindical profissional de grau superior perante a Justiça do Trabalho, para ajuizamento de ação de cumprimento, independente de relação de emprego ou autorização ou mandato dos mesmos, em relação a qualquer cláusula desta convenção.

78 – VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá seus efeitos jurídicos e a validade, a contar de 01 de maio de 2019 e a terminar em 30 de abril de 2020.

E por estarem justos e contratados, as entidades convenientes datam e firmam o presente instrumento em 2 (duas) vias de idêntico teor, e será transmitida via sistema mediador, para registro.

Joinville, 01 de maio de 2019.

é obrigatória a fixação da presente convenção coletiva de trabalho em lugar visível para todos os empregados conforme determina o parágrafo 2º do artigo 614 da CLT.

71 – RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Fica estabelecida que as empresas encaminharão à entidade sindical profissional uma cópia da RAIS, para efeito de programação dos projetos assistenciais, a serem por ela desenvolvidos, durante a vigência deste instrumento.

72 – DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- 1 - 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;
- 2 - Termo de Rescisão Contratual em 4 vias;
- 3 - CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social, devidamente atualizada;
- 4 - Carta de Demissão em 3 vias (aviso prévio, pedido de demissão ou dispensa por justa causa);
- 5 - Extrato Para Fins Rescisório ou analítico do FGTS, emitido pela CNS/CEF, e guias de recolhimento e RE comprovando valores não disponíveis em extrato;
- 6 - GRFC - Guia de Recolhimento da multa sobre o FGTS;
- 7 - Comunicado de Dispensa (CD) para fins de Seguro-Desemprego (exceto na aposentadoria, dispensa por justa causa e pedido de demissão);
- 8 - Atestado de Saúde Ocupacional/Demissional;
- 9 - Atos constitutivos e alterações ou documento de representação da empresa;
- 10 - Comprovação do pagamento das férias dos períodos anteriores à data de demissão ou documentos que comprovem a perda do período;
- 11 - Comprovação dos descontos efetuados na rescisão (adiantamento, falta, etc.);
- 12 - Apresentação das guias de recolhimento do Imposto Sindical Profissional e Patronal dos 5 anos anteriores à data de desligamento do empregado;
- 13 - RAIS do ano-base imediatamente anterior;
- 14 - Documentos demonstrativos das parcelas variáveis, consideradas para o cálculo dos valores pagos na Rescisão – (Ficha Financeira, Recibo de Salário etc.)

- 15) Comprovante de pagamento das Contribuições Sindicais Patronais e laborais, inclusive das Contribuições fixadas em assembleias como tais: **CUSTEIO SINDICAL PROFISSIONAL** e patronal, mensalidade, etc.

Parágrafo Único A falta dos documentos solicitados ensejará a recusa na prestação dos serviços de homologação, cliente o empregador de que o atraso no pagamento das verbas rescisórias o sujeitará à multa prevista no artigo 477 parágrafo 8º da CLT.

73 – SALÃO PARCEIRO (CONDIÇÕES PARA HOMOLOGAÇÃO DO CONTRATO)

O Ministério do Trabalho publicou a Portaria MTB nº 496/2018 que regulamenta a análise e homologação dos contratos entre salões de beleza e profissionais que atuam como parceiros desses estabelecimentos – cabeleiros, barbeiros, esteticistas, manicures, pedicures, depiladores e maquiadores. O texto define cláusulas obrigatórias para a validação dos contratos, que deverão passar pela análise e homologação dos Sindicatos dos Trabalhadores e do Sindicato Patronal da categoria onde o serviço será prestado. A Lei do Salão Parceiro (**Lei nº 13.352/2016 – que alterou a Lei 12.592/2012**) entrou em vigor em **janeiro de 2017**, permitindo que barbearias, salões e clínicas de estética contratem profissionais como parceiros;

Parágrafo 1º A portaria define requisitos para a validação dos contratos, que deverão ser assinados com a presença de duas testemunhas, entre esses requisitos está a vigência do presente contrato que será de no máximo **12 meses**, podendo ser renovado quantas vezes forem necessárias, sempre com a intervenção das Entidades Sindicais.

Parágrafo 2º A regulamentação determina que o contrato contenha informações sobre os percentuais de valores destinados a cada uma das partes, a retenção e o recolhimento de tributos pelo salão-parceiro em relação aos valores

de multa de 5% (cinco por cento), nos trinta primeiros dias, com adicional de 2%(dois por cento) por mês subsequente de atraso, além, de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

66 – CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS PELA CATEGORIA PROFISSIONAL

Em cumprimento ao deliberado pelos trabalhadores e Conselho de Representantes em Reunião Extraordinária Específica, realizada no dia **25 de março de 2019**, as empresas descontarão de todos os seus empregados, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a importância equivalente a 4% (quatro por cento) nos meses de maio, agosto e novembro/2019, a incidir sobre a remuneração percebido pelo empregado nos respectivos meses, a título de **CUSTEIO SINDICAL PROFISSIONAL**, recolhendo as respectivas importâncias em favor da SITRATUH-Joinville/SC 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 SITRATUH-Joinville/SC ou solicitá-la através site: www.sitratuhjoinville.com.br ou telefone: (47)3422-0579

§ 2º - O recolhimento do **CUSTEIO SINDICAL 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.

§ 3º - **DIREITO DE OPOSIÇÃO:** Para exercer o direito de não recolher as contribuições mencionadas na cláusula acima, o trabalhador deverá apresentar pessoalmente no sindicato, carta escrita de seu próprio punho, do dia 01 até o dia dez de cada mês de contribuição e no mesmo prazo de dias, depois de protocolado no sindicato, ao empregador.

§ 4º- As empresas enviarão a Entidade Profissional, até o dia 30 do mês subsequente ao do desconto, a relação dos empregados contribuintes.

67 – ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATO

As Homologações da rescisão de contrato deverão ser efetuadas no SITRATUH Joinville - SC após o 6º (sexto) mês de trabalho.

Parágrafo Único – a empresa fica obrigada a relacionar no verso do TRCT, a composição do salário e remuneração mensal dos últimos doze meses. (enquadrar na mesma do grupo hoteleiro).

68 – NORMAS CONVENCIONAIS

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

69 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As Empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a recolher, em parcela única, até o dia 15 do mês de maio/ 2018 pagáveis no mês através de guia enviada pelo Sinbac ou solicitada pelos emailssinbac@ibest.com.br ou sinbac@outlook.com ou recolhida em conta corrente do **SINBAC, no Banco 104** (CEF) Agência: 0921, Código: 003, C/C sob o n.º 7145-7, conforme tabela abaixo:

Institutos de Beleza, Esteticistas – Sem Empregados	R\$ 400,00 POR ANO
Institutos de Beleza, Esteticistas – Até 03 Empregados	R\$ 450,00 POR ANO
Institutos de Beleza, Esteticistas – Até 05 Empregados	R\$ 500,00 POR ANO
Institutos de Beleza, Esteticistas - mais de 05 Empregados	R\$ 550,00 POR ANO

70 – CÓPIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Rua: Dona Leopoldina, 50, centro, Joinville/SC, CEP: 89201-095, Fale conosco: (47) 3422-0579 ou
atendimento@sitratuhjoinville.com.br; www.sitratuhjoinville.com.br; atendimento@sitratuhjoinville.com.br

Serão consideradas ausências justificadas ao serviço sem prejuízo remunerado, as ausências dos empregados nas seguintes condições:

Por falecimento dos cônjuges, pai, mãe: 05 dias;

Por falecimento do sogro(a), genro, nora, neto(a), tio(a), cunhado(a), sobrinho(a): 03 dias.

60 – LICENÇA PARA CASAMENTO

O empregado (a) em caso de casamento terá licença remunerada de 10 (dez) dias consecutivos.

61 – NASCIMENTO DO FILHO(A)

Quando do nascimento de filho(a) de empregado integrante da categoria profissional, será concedido licença remunerada de 20(vinte) dias consecutivos para que possa prestar assistência à família.

62 – GARANTIA AS TRABALHADORAS ADOTANTES

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

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

63 – ADICIONAL INSALUBRIDADE

Para os empregados que trabalhem em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, fica assegurado a percepção do adicional de insalubridade no percentual de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento), segundo a classificação em grau máximo, médio ou mínimo respectivamente, a incidir sobre o piso da categoria.

§ 1º A caracterização e a classificação da insalubridade, segundo as normas do ministério do Trabalho, far-se-ão através de laudo elaborado por Médico do trabalho ou Engenheiro do Trabalho, devidamente registrados no Ministério do Trabalho.

§ 2º A eliminação do risco a saúde ou integridade física do empregado, inclusive decorrente do fornecimento de equipamentos de proteção individual ou coletivo aprovados pelo órgão competente, exclui o pagamento do respectivo adicional de insalubridade, mediante apresentação de novo laudo técnico.

§ 3º A recusa ou reiterada inobservância do uso de equipamentos de proteção individual fornecido ao empregado pelo empregador, enseja motivo para dispensa por justa causa.

§ 4º O adicional de insalubridade é estipulado para remunerar um mês inteiro, nele já incluído os repousos.

§ 5º Por ocasião da cessação do contrato individual de trabalho, as empresas fornecerão ao Empregado, que tenha exercido suas funções nas condições do caput desta cláusula, além, dos documentos exigidos por lei, o Perfil Profissional Profissiográfico Previdenciário – PPP.

64 – PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A quitação das verbas rescisórias será efetuada pela empresa em **7 (sete) dias**, em que se tratando de aviso prévio indenizado ou dispensado do cumprimento, e até o primeiro dia útil após o término do contrato no caso de aviso prévio trabalhado, sob pena das penalidades previstas nesta convenção coletiva de trabalho.

65 – CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA MENSAL

As empresas quando comunicadas (através da ficha de sócio assinada na entidade), se comprometem a efetuar o desconto das mensalidades associativas (mensalidade sindical), em folha de pagamento dos funcionários associado e fazer o repasse ao Sindicato profissional até o 10º (décimo) dia útil subsequente à data do pagamento salarial, sob pena

48 – INDENIZAÇÃO ADICIONAL DE LEI

O direito ao recebimento de indenização adicional estabelecido no artigo 9º da lei nº 7238/84, fica estendido ao período de **60 (sessenta) dias antes da data da correção salarial (data Base)**.

49 – AUXÍLIO FUNERAL

As empresas pagarão aos dependentes do empregado falecido, o valor de 1,5 (um vírgula cinco) salários mínimos, quando do acerto da rescisão do contrato de trabalho.

50 – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS

Os cursos e reuniões quando de comparecimento obrigatório devem ser realizados durante a jornada ordinária, ou se fora dela, mediante o pagamento do período da sua duração na modalidade de horário extraordinário.

51 – QUADROS DE AVISOS

Colocação de quadros de aviso, sob responsabilidade da entidade sindical no âmbito da empresa, para a afixação de editais, avisos e notícias sindicais.

52 – ELEIÇÃO NA CIPA

Sempre que houver eleição para a cipa, deverá ser comunicado por escrito a esta entidade sindical profissional, com antecedência de 90 (noventa) dias, para acompanhamento, em todo o processo, por representante do sindicato profissional.

53 – ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno será pago com adicional de 30% (trinta por cento) a incidir sobre o salário da hora normal das 22:00 e às 05:00 horas.

54 – DESLIGAMENTO POR DISPENSA SEM JUSTA CAUSA SE EMPREGADO APOSENTADO

Aos empregados aposentados voluntariamente que tiverem seu contrato rescindido por dispensa sem justa causa, quando já se encontram no gozo da aposentadoria, será pago pelos empregadores, a indenização de 40% (quarenta por cento) sobre todos os depósitos efetuados do FGTS, considerando toda a contratualidade, devidamente atualizado na forma da lei.

55 – ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Fica estabelecido a antecipação do percentual de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário dos empregados que requeriram até 10(dez) dias antes do início das férias.

56 – EXAMES MÉDICOS E LABORATÓRIAS

Os exames admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional dos trabalhadores, exigidos pela Norma Regulamentadora (NR7), serão custeados pelo empregador, sendo executado por médico especializado em medicina do trabalho.

Parágrafo único – Os exames laboratoriais, desde que exigidos pelo empregador, devem ser pagos por este e realizados em locais por ele indicado.

57 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO ACIDENTADO

O empregado que sofrer acidente de trabalho tem garantia de emprego e salário por período mínimo de 12(doze) meses, de seu contrato de trabalho na empresa empregadora, após a cessação ao auxílio-doença acidentário, independente de percepção de auxílio acidente, na forma do artigo 118 da lei 8213 de 24 de julho de 1991.

58 – ESTABILIDADE AO EMPREGADO EM AUXÍLIO-DOENÇA COMUM

Fica garantida a estabilidade no emprego ao empregado sob auxílio-doença comum, até 120 (cento e vinte) dias após alta médica previdenciária.

59 – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Parágrafo Único: Fará jus a ao quinquênio hora conquistado por esta entidade Sindical, somente os sócios do Sindicato.

37 – PAGAMENTO DE SALÁRIO

As empresas que não efetuam o pagamento de salários em moeda corrente nacional devem proporcionar aos seus empregados tempo hábil para recebimento, dentro o expediente bancário.

38 – 13º SALÁRIO DO COMISSIONISTA

O 13º salário do empregado comissionista será pago com base na maior remuneração percebida durante o ano.

39 – VALE TRANSPORTE

Fica estabelecido a obrigatoriedade do fornecimento de vale transporte a todos os empregados, sócios da entidade sindical abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho, no seu valor integral.

40 – SALÁRIO PAGAMENTO AO ANalfabeto

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

41 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas ficam obrigadas a fornecer cópia seus empregados do envelope mensal de pagamentos ou documento equivalente, contendo, além da identificação da empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados, inclusive para a previdência Social e ao FGTS.

42 – ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas ficam obrigadas a promover a anotação na carteira de trabalho (CTPS) da função efetivamente exercida pelo empregado, de acordo com a classificação brasileira de ocupação (CBO) além de anotar as comissões e gratificações.

Parágrafo Único - A CTPS será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado à empresa que o admitir, a qual terá o prazo improrrogável de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar especificamente, a data de admissão, a remuneração e condições especiais se houver, sob pena de pagar uma indenização correspondente à 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional (CPTS), após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, limitada ao valor de 6 (seis) meses do salário do empregado.

43 – CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

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

44 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – READMITIDO

O empregado que for readmitido até 24(vinte e quatro) meses após a sua demissão ficará vedado e desobrigado de firmar contrato de experiência.

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

45 – FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORMES E CALÇADOS

Quando a empresa exigir de seus empregados o uso de uniformes e calçados, estes deverão ser fornecidos gratuitamente.

46 – ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO

As empresas manterão assentos para seus empregados nos locais que possam ser utilizados durante as pausas verificadas no serviço e em especial, nos intervalos de atendimentos da clientela.

47 – AUXÍLIO CRECHE

As empresas que não mantenham convênio com creches ou instituições análogas, reembolsarão aos seus empregados que tenham a guarda dos filhos, inclusive adotivos, com idade até 7(sete) anos, inclusive, as despesas integrais efetuadas com pagamento de creches ou instituições análogas, de sua livre escolha, tendo como limite 1/3 (um terço) do valor previsto no IV grupo do salário mínimo regional de Santa Catarina.

A partir do conhecimento pelo empregado, de seu alistamento ao serviço militar, terá o mesmo estabilidade no emprego até 90 (noventa) dias após a dispensa ou baixa.

25 – ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE E VESTIBULANDO

Será abonada as faltas do empregado estudante e vestibulandos nos horários de exames regulares ou vestibulares, quando coincidirem com o horário de trabalho para realização das provas.

26 – ABONO DE FALTA A MÃE TRABALHADORA

No caso de necessidade de consulta médica e filho (a) até 14 anos de idade ou inválido com qualquer idade, mediante comprovação médica, a mãe empregada terá sua falta abonada e remunerada.

27 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do INSS, particularidades ou do sindicato profissional, serão aceitos pelas empresas.

28 – TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTICULARES

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

29 – INTERVALO PARA LANCHES

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

30 – CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatória utilização de cartão ponto mecanizado ou livro ponto preenchido pelo empregado, para o efetivo controle do horário de trabalho, afim de que possibilite o real pagamento das horas trabalhadas além da jornada normal, independente do número de empregados na empresa.

31 – 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.

32 – VALE FARMÁCIA

A empresa fornecerá vale, para aquisição de remédios, desde que o empregado comprove, por receita médica o preço do produto, não podendo ultrapassar o valor da remuneração mensal do empregado.

33 – EMPREGADO SUBSTITUTO

Enquanto pendurar a substituição, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do empregado substituído.

34 – MORA SALARIAL

As empresas pagarão 1% (um por cento) ao dia sobre o salário vencido, no caso de mora salarial, após o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

Parágrafo Único – Na hipótese de o 5º(quinto) dia coincidir com dia de sábado, domingo ou feriado, o pagamento do salário deverá ser efetuado obrigatoriamente anterior, e em tempo hábil para o desconto de cheque, se for o caso.

35 – DO ATRAZO DO 13º SALÁRIO

As empresas que não efetuarem o pagamento da 1ª (primeira) parcela do 13º salário entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, e a 2ª (segunda) parcela até o dia 20 de dezembro de cada ano, terão que pagá-los acrescido de multa de 1%(um por cento), por dia de atraso, independentemente da multa prevista pela lei.

36 – QUINQUENIO

A cada período de **5 (cinco)** ano de trabalho na mesma empresa, contado de sua admissão, terá o empregado o direito ao recebimento adicional em percentual acumulável de **5% (cinco por cento)** a título de quinquênio aplicável sobre o salário mensal recebido.

Parágrafo Primeiro – o empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Parágrafo Segundo – quando marido e mulher trabalharem na mesma empresa deverá esta conceder as férias a ambos de forma conjunta.

15 – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

Por ocasião do gozo de férias o empregado fará jus a uma remuneração correspondente a 1/3 (um terço) da sua remuneração. A partir do quarto período de férias a ser gozado o adicional será de 1/2 (um meio).

Parágrafo Único – O pagamento da gratificação será efetuado quando a concessão das férias regulares. Na oportunidade da rescisão contratual, quando do pagamento de férias proporcionais, será paga a gratificação também na mesma proporção das férias.

16 – AVISO PRÉVIO

Fica estabelecido no caso de demissão sem justa causa pela parte do empregador, a lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011.

17 – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Fica o empregado dispensado do cumprimento do aviso prévio, no caso de obter novo serviço antes do término do referido aviso, devendo a empresa anotar dispensa, por escrito, no verso do mesmo, sendo que o prazo do pagamento será de 7 (sete) dias.

Parágrafo 1º: O empregado que pedir demissão e apresentar carta de novo emprego, não terá o desconto do aviso prévio.

18 – AVISO PRÉVIO INDENIZADO

No período de demissão com indenização do aviso prévio, os dias correspondentes integrar-se-ão para todos os efeitos legais.

19 – DISPENSA DE EMPREGADO

O empregado despedido será informado por escrito dos motivos da dispensa.

20 – DA CONTRATAÇÃO DE MÃO – DE – OBRA

No âmbito da categoria econômica representada pelo **SINDICATO DOS INSTITUTOS DE BELEZA CABELEIREIROS E SIMILARES DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ**, dentro da base territorial do mesmo, não haverá contratação de mão-de-obra, através de Cooperativas de Trabalho.

21 – ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica vedada a dispensa da gestante, desde a concepção até 30 (trinta) dias após o término do benefício previdenciário.

22 – GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

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

23 – ESTABILIDADE NA PRÉ – APOSENTADORIA

Será garantido o emprego o salário ao trabalhador, durante os **48 meses**, imediatamente anteriores a sua aposentadoria.

24 – ALISTAMENTO MILITAR

As empresas complementarão na rescisão contratual de seus empregados eventuais diferenças do IGP-DI/FGV, 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 poderão renegociar durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, as possíveis perdas salariais, e forma de reajuste do mesmo.

06 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias trabalhadas até o limite de 02 (duas) horas diárias, de segunda a sábado, terão acréscimo de 60% (sessenta por cento)

Parágrafo Único: fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante.

07 – REPOUSO REMUNERADO

A cada 6 (seis) dias de trabalho, haverá uma folga (repouso remunerado) que recairá **preferencialmente** aos domingos.

08 – TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Os domingos e feriados, quando trabalhados, serão pagos em dobro, sem prejuízo do salário mensal recebido pelo trabalhador.

09 – DIRIGENTES SINDICAIS FREQUENCIA LIVRE

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais nas **assembleias**, reuniões, cursos e congressos sindicais.

10 – QUEBRA DE CAIXA

As empresas remunerarão os empregados que exerçam a função de caixa ou serviços assemelhados com a remuneração mensal de **35% (trinta e cinco por cento)** sobre o salário normativo (piso salarial) a título de quebra de caixa.

11 – CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência de caixa deve ser realizada na presença do operador responsável. Se o empregado for impedido pelo empregador de assistir à conferência, ficará isento de qualquer responsabilidade.

12 – DESCONTO NOS SALÁRIOS DE CHEQUES SEM FUNDOS

Não pode haver desconto de qualquer parcela de salário do empregado correspondente a cheque não compensado ou sem fundos.

13 – FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho, antes de completar 1(um) ano de serviço, será pago férias proporcionais na mesma proporção do décimo terceiro salário, ou seja 01/12 ao mês.

14 – INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS

O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriados ou dia de compensação de repouso semanal.

CONVENÇÃO COLETIVA 2019/2020

SIND. TRAB.TURISMO,HOSPITAL. E HOTEIS,RESTAUR.,BARES E SIMIL.JLLE E REGIAO, CNPJ n. 83.641.811/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HENRIQUE BUBLITZ; E SINDICATO INST BELEZA CABELEREIROS E SIMILARES DE BALNEARIO CAMBORIU, CNPJ n. 95.313.102/0001-73, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO ALVES DA SILVA FILHO; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2020 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas Clínicas de Estética, Institutos de Beleza e Similares**, com abrangência territorial em **Araquari/SC, Jaraguá Do Sul/SC e São Francisco Do Sul/SC**.

02 – CORREÇÃO SALARIAL:

Os integrantes das categorias profissionais representadas pelo SITRATUH-Joinville/SC, que recebem salários acima dos pisos salariais previstos na cláusula 3ª, terão correção salarial mediante aplicação do índice correspondente ao **INPC acumulado** no período de **01/05/2018 a 30/04/2019**, equivalente a **5,07% (cinco virgula, zero sete por cento)** os salários vigentes em maio/2018.

Parágrafo 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 judicial transitada em julgado.

Parágrafo 2º: Os empregados admitidos após o mês de maio/2018 terão correção salarial aplicada na proporção do tempo de serviço na empresa, respeitando o art. 461 e parágrafos da CLT e inciso XXX da CF/88.

Parágrafo 3º: Fica ajustado entre as partes que o percentual utilizado para reajustar o piso estadual da Santa Catarina em 2019, será automaticamente repassado para os pisos fixados na cláusula terceira desta CCT.

03 – PISOS SALARIAIS

A partir de 01 de maio de 2019, ficam estabelecidos os seguintes Pisos Salariais para os integrantes da Categoria Profissional:

Gerente, Supervisor

R\$2.884,31

Cabeleireiro, Maquiador e Depilador

R\$2.027,59

Na área de manipulação de produtos químicos, como Tinturas

R\$3.236,00

Na Função de estética corporal e facial

R\$1973,00

Auxiliar de Cabeleireiro e Manicure

R\$1544,59

Caixa

R\$1355,40

04 – QUITAÇÃO DO IGP-DI/FGV NAS RESCISÕES CONTRATUAIS