

**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES I
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 P
Fones/Fax (0**48) 224 0305 - 224 2058 - 224 2273 -
Cep 88.020-100 - Florianópolis - Santa Catar
www.sitratuh.hpg.com.br



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2.006/2.007
(Empregados em Lavanderias, Tinturarias e Similares)**



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, a **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO ESTADO DE SANTA CATARINA**, CNPJ 83.876.839/0001-15, Registro Sindical 666.573, com sede na Rua Felipe Schmidt, 785 5º andar, Centro, Florianópolis, SC, neste ato representado por seu presidente, Senhor ANTÔNIO EDMUNDO PACHECO, CPF 103.128.979-87, 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 **Lavanderias, Tinturarias e Similares** independentemente da função, de acordo com o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho.

01 - CORREÇÃO SALARIAL Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados a partir de 01 de maio de 2006 pela aplicação do índice correspondente a 7% (cem por cento).

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) fica estabelecido o Salário Normativo ou Piso Salarial aos integrantes da categoria profissional de Lavanderias, Tinturarias e similares.

R\$ 463,00 (quatrocentos e sessenta e três reais) na admissão.

R\$ 515,00 (quinhentos e quinze reais) após a experiência.

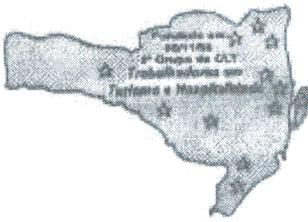
03 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS as horas extraordinárias trabalhadas até o limite de 02 (duas) horas diárias terão o acréscimo de 60% (sessenta por cento) e para as subseqüentes o acréscimo será de 100% (cem por cento), em relação ao valor das horas normais.

04 - ADICIONAIS NOTURNOS o trabalho noturno será pago com adicional de 35% (trinta e cinco por cento), a incidir sobre a hora diurna normal.

Parágrafo Único O trabalho noturno é aquele executado entre as 22h00min (vinte e duas) horas de um dia e 05h00min (cinco) horas do dia seguinte, sendo à hora, nesse período, composta de 52h30min (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

05- TESTE ADMISSIONAL a realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a oito (oito) horas.

06 - 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).



**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

07 - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS o trabalho prestado no domingo, e feriados não compensado, devem ser pagos em dobro ou o percentual convencionado, o que mais favorecer o trabalhador, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

08 - DIRIGENTE SINDICAL: ficam assegurada 10 (dez) faltas justificadas por ano, dos dirigentes sindicais para a participação de assembléias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, desde que avisada a empresa com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

09 - QUEBRA DE CAIXA as empresas remunerarão os empregados que exerçam a função de caixa ou assemelhados, com o adicional de quebra de caixa, nos seguintes percentuais sobre o salário base:

- a) 20% para as empresas que possuem terminais de caixa comum;
- b) 15% para empresas que possuem terminais de caixa com sistema de caixa informatizado;
- c) 10% para empresas que possuem seus terminais informatizados e com leitor ótico.

10 - CONFERÊNCIA DE CAIXA fica os empregada 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.

11 - CHEQUES SEM FUNDOS as empresas não descontarão da remuneração de seus empregados, as importâncias correspondentes a cheques sem fundos, por estes recebidos quando na função de caixa ou serviços assemelhados, uma vez cumpridas as normas da empresa, que deverão ser por escrito e constando da mesma a obrigatoriedade de existência de responsável para visto no cheque, no ato de seu recebimento.

12 - FÉRIAS PROPORCIONAIS o empregado que rescindir espontaneamente o contrato de trabalho e contar com quinze ou mais dias de serviço terá direito à indenização de férias proporcionais, à razão de 1/12 (um doze avo) da respectiva remuneração mensal, por mês completo de trabalho ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

13 - FÉRIAS COLETIVO-INDIVIDUAL o início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

14 - 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.

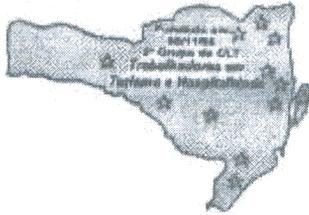
15 - PRAZOS ESPECIAIS DO AVISO PRÉVIO para os empregados que estiver com mais de cinco (cinco) anos de serviço na empresa, o aviso prévio a ser concedido pela empresa será de 45 (quarenta e cinco) dias, devendo, no entanto, ser de 30 (trinta) dias o cumprimento do aviso e o restante (15 dias) indenizado.

§1º - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

16 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO o empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

17 - CARTA AVISA DE DISPENSA o empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave, deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo indicando o fundamento de sua decisão.

18- ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA será garantida o emprego e o salário, ao trabalhador que, contar mais de 05 (cinco) anos de serviço prestado ao mesmo empregador nos 18 (dezoito) meses que antecederem a



**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. 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



data em que se adquire o direito à aposentadoria voluntária, mediante comprovação pelo empregado por certidão do INSS, sob pena de não gozar do benefício. Adquirido do direito, extingue-se a garantia.

19 - 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.

20 - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE E VESTIBULANDO a empresa abonará 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.

21 - ABONO DE FALTA OA TRABALHADOR o trabalhador terá direito a 06 (seis) dias a cada período de 06 (seis) meses no caso de necessidade de consulta médica ao filho de até 16 (dezesseis) anos de idade ou invalido, mediante comprovação por declaração médica.

22 - ATESTADO MEDICOS E ODONTOLÓGICO assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do Sindicato de Trabalhadores e SUS para o fim de abono de faltas ao serviço.

23 - LOCAL PARA A REFEIÇÃO A empresa devesa manter local adequado para a refeição dos trabalhadores bem como, refrigeração e forma de aquecimento dos alimentos.

24 - 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.

25 - 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.

26 - ÁGUAS POTÁVEL / PRODUTOS DE HIGIENE / VESTIÁRIO

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

27 - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO é obrigatória à utilização de livro-ponto ou cartão mecanizado, para todas as empresas, para o controle do horário de trabalho extraordinário.

28 - EMPREGADO SUBSTITUTO enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do empregado substituído.

29 - MULTA MORA SALARIAL as empresas pagarão ao empregado 5% (cinco por cento) ao dia sobre o salário vencido, no caso de mora salarial, após o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, configurada a culpa da empresa no atraso do pagamento.

30 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO as empresas fornecerão obrigatoriamente aos seus empregados, envelope mensal de pagamento ou documento equivalente, contendo, além da identificação da empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados.

31 - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO o empregador se obriga a registrar o contrato na CTPS do empregado, se houver, contrato escrito, e entregar a segunda via do contrato ao empregado.

3



**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. Olíndira 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



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

33 - 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.

34 - REUNIÕES estabelecer que reuniões de comparecimento obrigatório, deverão ser realizadas durante a jornada de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante pagamento de horas extras.

35 - QUADRO DE AVISO será afixado, na empresa, quadro de avisos da entidade, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

36 - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS: assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, após prévia autorização das mesmas, nos intervalos destinados à alimentação e descanso para o desempenho de suas funções, vedados a divulgação de matéria político-partidária.

37 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO as interrupções do trabalho por responsabilidade da empresa ou caso fortuito, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

Parágrafo Único: 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.

38 - 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.

Parágrafo Único: Documentos Necessários para rescisão
(Instrução normativa nº 03 de 21/06/2002. E CCT/2006).

DOCUMENTOS:	Pedido Demissão	Demissão	Justa Causa
Pagamento Rescisório em Dinheiro, Cheque Administrativo, Crédito em conta Bancária, ou em caso especial sob autorização Empregado/Sindicato.	SIM	SIM	SIM
Termo de Rescisão Contratual * 04 vias (a partir de 01/01/2003 cfme novo modelo aprovado pela inst.). Normativa nº 04 Portaria 302 de 26/06/2002	SIM	SIM	SIM
CTPS-Carteira de Trabalho e Previdência Social devidamente atualizada	SIM	SIM	SIM
Carta de Demissão* 3 vias (Aviso Prévio//Pedido de Demissão) a qualquer situação da respectiva dispensa, incluindo a situação de Justa Causa-motivada, originando a situação.	SIM	SIM	SIM
Extrato analítico do FGTS ou Fins Rescisório emitido pela CNS/CEF com Certidão de Ocorrência, e Guias de Recolhimento e RE comprovando valores não disponíveis em extrato.	SIM	SIM	SIM
Guia Seguro Desemprego - CD para fins de habilitação (*) (exceto na Aposentadoria)	NÃO	SIM (*)	NÃO
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.	SIM	SIM	SIM
Ato Constitutivo do Empregador com alterações ou documento de representação.	SIM	SIM	SIM

4



**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



Comprovação FÉRIAS já concedidas no período retroativo à data de demissão ou Documentos que comprovem a perda do período.	SIM	SIM	SIM
Comprovação de débitos originados no cálculo rescisório (Adiantamentos, Faltas e outros caracterizados como despesas etc.).	SIM	SIM	SIM
Ficha ou Livro de Registro do Empregado.	SIM	SIM	SIM
Declaração do Empregado nos casos de atraso voluntário// para quitação do Direito rescisório dando ciência a isenção da multa do Artigo 477 par. 8º	SIM	SIM	SIM
Guias de Contribuição Sindical... Período dois anos anterior...	SIM	SIM	SIM
RE/SEFIP meses base "Março/Maio /Agosto/novembro/ anterior à data do documento Rescisório acompanhado GR/Cont. Sindical e Assistencial.	SIM	SIM	SIM
RAIS-ano base 2005	SIM	SIM	SIM
Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculos dos valores devidos na Rescisão - Ficha Financeira, Recibo Salário etc.	SIM	SIM	SIM

- Obs.; As declarações com referencia ao aceite de pagamento rescisório em cheque, somente será aceito pelo SINDICATO quando assinado na presença do responsável pela Homologação.
- A falta dos documentos solicitados para assistência Rescisória, ensejará na recusa do SINDICATO na prestação dos serviços de homologação, ficando a empresa com a responsabilidade do atraso do pagamento, e consequentemente, pagarem a multa referenciada no artigo 477 parágrafo 8º da CLT.
- RAIS – ano base 2005 documento de comprovação para fins análise C. Sindical.

39 – PENALIDADES multa de 5% (cinco por cento) sobre a remuneração recebida pelo empregado, pelo descumprimento de obrigação de fazer, decorrente da presente Convenção Coletiva, em favor do empregado atingido.

40- 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 2.007.

Florianópolis (SC), 20 de fevereiro de 2006.

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

Fausto Schmidt - Presidente
CPF: 050.524.169-20

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO ESTADO DE SANTA CATARINA

Antônio Edmundo Pacheco – Presidente
CPF 103.128.979-87

**MINISTÉRIO
DO TRABALHO
E 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/ Alterações, constar do processo nº. 004336/06-67

Registrado e Arquivado na DRT/SC, sob o nº. 409 às fls. 027 do livro nº. 028

Florianópolis, 18 / 05 / 06

Edilene Frezza Silvestrin

SERET/DRT-SC

Mat. 0256304 SIAPE