

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000121/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/03/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR003666/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 46208.001565/2019-05
DATA DO PROTOCOLO: 28/02/2019

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO, HOTEIS, RESTAURANTES, BARES, LAZER E SIMILARES DO SUDOESTE GOIANO, CNPJ n. 37.275.781/0001-37, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO DOS SANTOS MACEDO;

E

SIND DOS PROPRIETARIOS DE BARB INST BEL AFINS EST GOIAS, CNPJ n. 26.812.925/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELINO VITOR LUCENA;

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 01º de fevereiro de 2019 a 31 de janeiro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM SALÕES DE BELEZA, SALÕES DE CABELEIREIROS, BARBEARIAS, CASAS DE PEDICURO, MANICURO E CALISTAS**, com abrangência territorial em **Acreúna/GO, Aparecida Do Rio Doce/GO, Aporé/GO, Cachoeira Alta/GO, Caçu/GO, Castelândia/GO, Chapadão Do Céu/GO, Itajá/GO, Itarumã/GO, Jataí/GO, Mineiros/GO, Montividiu/GO, Paranaiguara/GO, Perolândia/GO, Porteirão/GO, Portelândia/GO, Quirinópolis/GO, Rio Verde/GO, Santa Helena De Goiás/GO, Santa Rita Do Araguaia/GO, Santo Antônio Da Barra/GO, São Simão/GO, Serranópolis/GO e Turvelândia/GO.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS // REAJUSTES SALARIAIS

Fica concedido aos Empregados abrangidos pela presente convenção coletiva, os pisos salariais, apresentados na tabelas abaixo:

CARGOS

Piso

CABELEIREIROS	R\$ 1.606,68
ESTETICISTAS	R\$ 1.787,71
MANICUROS/PEDICUROS	R\$ 1.215,52
MAQUIADORES	R\$ 1.601,29
DEPILADORES	R\$ 1.215,52
AJUDANTES DE CABELEIREIROS/ESTETICISTAS	R\$ 1.144,40
GERENTES	R\$ 1.806,03
INSTRUT. ESCOLAS CABELEIREIROS/ESTETICISTAS	R\$ 1.913,79
INSTRUTORES ESCOLAS MANICURES/DEPILADOR	R\$ 1.497,84
RECEPCIONISTA/SECRETARIA	R\$ 1.206,90
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	R\$ 1.131,46
DESIGNER DE SOBRANCELHAS	R\$ 1.601,29
MICROPGMENTADORES	R\$ 1.601,29
MASSOTERAPEUTAS	R\$ 1.601,29
BARBEIROS	R\$ 1.606,68

<u>Reajuste (%)</u>	<u>A Partir de</u>	<u>Vigência</u>
4,62%	01/02/2019	01/02/19 à 31/01/20

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os reajustes incidirão sobre os salários nominais vigentes em 31 de janeiro de 2019, descontadas as eventuais antecipações ocorridas na vigência anterior.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O valor do salário de ingresso e o piso salarial para os funcionários abrangidos por esta convenção coletiva não será inferior ao acima apontado.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Nenhuma outra função será menor que o piso de auxiliar de serviços gerais.

PARÁGRAFO QUARTO – O empregador poderá aplicar o reajuste proporcional, aqueles empregados que porventura tenham menos de 1 (um) ano de vínculo empregatício, obedecendo aos valores de pisos salariais.

PARÁGRAFO QUINTO - Fica ainda garantida, caso haja mudança brusca na economia que venha prejudicar financeiramente a categoria profissional, a assinatura de termo aditivo a presente Convenção.

PARÁGRAFO SEXTO - Após o período de 12 (doze) meses de vigência, as partes renegociarão sobre os pisos salariais da categoria e os percentuais de reajustes sobre as cláusulas de natureza econômica.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

As empresas de que trata a presente convenção, estão obrigadas a fornecerem aos seus empregados, os comprovantes de pagamentos discriminados de salários, adicionais, horas extras, gratificações, descanso semanal remunerado, e outros descontos sofridos, etc.

CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Os salários dos empregados serão pagos até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, sendo que o Sábado será contado como dia útil.

I- No dia 20 (Vinte) de cada mês, as empresas farão um adiantamento salarial,

equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário base.

II- Caso a empresa atrase o pagamento do salário, salvo por motivo de força maior, terá que pagar ao empregado, multa de 3,5% (três vírgula cinco por cento), sobre a remuneração do empregado.

III - Os empregadores que efetuarem o pagamento dos salários e demais direitos dos seus trabalhadores através de cheques deverão proporcionar aos mesmos, o direito de se ausentar do trabalho para descontar os respectivos cheques, dentro do horário bancário, excluindo-se os horários de refeições.

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

CLÁUSULA SEXTA - DO PRÊMIO ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

As empresas concederão prêmio de **ASSIDUIDADE/PONTUALIDADE**, no percentual de **8% (oito por cento)** sobre a remuneração dos trabalhadores que registrarem seus pontos de entrada e saída, bem como os intervalos, cumprindo integralmente suas jornadas de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na Assembleia Geral da categoria realizada no dia 11.09.2018, foi aprovado que, se caso o SETHORESG obtesse êxito na negociação aumentando o percentual do prêmio de assiduidade e pontualidade em percentual superior ao já existente de 5% (cinco por cento) seria repassado ao sindicato obreiro o percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento) mensalmente em todo período de vigência da presente CCT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Assim, conforme comprovado no "caput" da presente cláusula, **o sindicato laboral obteve êxito na negociação aumentando o percentual do prêmio de assiduidade e pontualidade, o qual, deverá ser pago mensalmente, o percentual de 6,5% (seis vírgula cinco por cento) em favor de todos os trabalhadores da categoria obreira (sindicalizados e não sindicalizados), o que representa um ganho para a classe laboral, e ainda, será repassado ao sindicato obreiro, mensalmente, o percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento) do referido prêmio constante no "caput" desta cláusula, durante os meses de fevereiro/2019, março/2019, abril/2019, maio/2019, junho/2019, julho/2019, agosto/2019, setembro/2019, outubro/2019, novembro/2019, dezembro de 2019 e janeiro/2020, fevereiro/2020, março/2020, abril/2020, maio/2020, junho/2020, julho/2020, agosto/2020, setembro/2020, outubro/2020, novembro/2020, dezembro de 2020 e janeiro/2021. O**

recolhimento pela empresa será realizado através de boleto bancário padronizado que será enviado às empresas pelo Sindicato obreiro e que estará também disponível no *site* eletrônico do sindicato: www.sethoresg.com.br;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, deverá o trabalhador cumprir e registrar fielmente sua jornada normal diária de trabalho, em todos os dias do mês de referência, com exceção dos dias destinados ao Descanso Semanal Remunerado, não se tolerando atrasos e faltas, exceto as faltas referidas no parágrafo quarto;

PARÁGRAFO QUARTO: Não prejudicarão a percepção do prêmio instituído nesta cláusula, as faltas previstas na Cláusula 34^a desta CCT, assim como, as previstas nos artigos 131 e 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

PARÁGRAFO QUINTO: Os empregados que exercem cargo de gerência não receberão o adicional constante no “caput”, ainda que atendidas as exigências estabelecidas nesta cláusula;

PARÁGRAFO SEXTO: Ante a sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o prêmio de **ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE**, pago ao empregado, integrará ao salário contratual, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, se computando no cálculo de férias + 1/3, 13º salário, horas extras, gratificações, adicionais e outros prêmios pagos pelo empregador e nas verbas rescisórias;

PARÁGRAFO SÉTIMO: Os repasses do prêmio de assiduidade e pontualidade para os empregados admitidos após o mês de fevereiro de 2018, serão realizados nos meses subsequentes, sendo destinados estes repasses a manutenção da cláusula do prêmio de assiduidade e pontualidade;

PARÁGRAFO OITAVO: Após o pagamento, o empregador, deverá obrigatoriamente, remeter via correio, fax ou e-mail eletrônico, uma via da guia com autenticação mecânica do agente arrecadador com a respectiva lista nominal de trabalhadores ao Sindicato obreiro, que em seguida procederá em seu cadastro, à devida anotação de quitação em relação à empresa e caso esta não remeta o comprovante e a relação nominal de trabalhadores, presumir-se-á inadimplente;

PARÁGRAFO NONO: Somente se considera atraso para efeitos desta cláusula, quando o empregado deixa de registrar seu ponto de entrada, após 10 (dez) minutos diários do início de suas atividades habituais;

PARÁGRAFO DÉCIMO: O empregado que sofrer qualquer acidente durante sua jornada de trabalho, não poderá o empregador descontar o benefício estipulado nessa cláusula, devendo o empregado apresentar o atestado médico referente aquele determinado dia de ocorrência do fato.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - DAS HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com adicional de **80% (oitenta por cento)**, sobre o valor da hora normal, exceto as trabalhadas aos domingos e feriados, que serão pagas com adicional de **100% (cem por cento)** sobre o valor da hora normal.

PARÁGRAFO ÚNICO: Reuniões internas entre empregador e empregado, realizadas fora do expediente normal de trabalho, serão remuneradas conforme os percentuais acima descritos.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA OITAVA - DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Para os empregados que completarem **03 (três)** e **05 (cinco)** anos de serviços ininterruptos na mesma empresa, serão concedidos respectivamente, adicional por tempo de serviço, de **4% (quatro por cento) a título de triênio** e **6% (seis por cento) a título de quinquênio**, sendo que os referidos percentuais serão cumulativos, somente para os trabalhadores admitidos até o dia 31 de janeiro de 2018.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para os trabalhadores que forem admitidos a partir do dia 01/02/2018, os percentuais atribuídos ao adicional por tempo de serviço, não serão cumulativos, devendo serem pagos de acordo com a tabela inserida abaixo:

<u>PERÍODO DE TEMPO DE SERVIÇO</u>	<u>PERCENTUAL A SER PAGO</u>
<i>03 anos</i>	<i>4%</i>
<i>05 anos</i>	<i>6%</i>
<i>08 anos</i>	<i>8%</i>
<i>10 anos</i>	<i>10%</i>
<i>15 anos</i>	<i>15%</i>
<i>20 anos</i>	<i>20%</i>

Adicional Noturno

CLÁUSULA NONA - DO ADICIONAL NOTURNO

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito ao Adicional Noturno de **25% (vinte e cinco por cento)**, incidente sobre o salário base, que serão pagos de acordo com a quantidade de horas laboradas.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA - DOS CHEQUES SEM PROVISÕES DE FUNDO E DO ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

Fica garantida a gratificação do adicional de quebra de caixa a ser remunerado nos termos seguintes:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será concedido a título de gratificação do adicional de quebra de caixa o valor de **R\$ 206,10 (duzentos e seis reais, dez centavos)** mensais, para os trabalhadores, que exerçam a função de caixa, e extensivo aos recepcionistas, cobradores, atendentes e balconistas que efetivamente exercerem esta mesma função, enquanto durar o exercício na função.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efeito do inciso anterior, o exercício da função de caixa, pelos atendentes, balconistas e recepcionistas, não caracteriza acúmulo de função e nem lhes são devidos equiparação salarial.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Proíbe-se o desconto no salário dos empregados os cheques não compensados ou sem fundos.

PARÁGRAFO QUARTO: O valor descrito no Parágrafo Primeiro da presente Cláusula serão pagos aos empregados de forma integral, independentemente da quantidade de dias e horas laboradas no mês.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO AUXÍLIO CRECHE

As empresas estão obrigadas a pagar às empregadas mães o equivalente a **10% (dez por cento) do salário mínimo**, para cada filho nascido na vigência do seu contrato de trabalho, durante 6 (seis) meses após o retorno da licença maternidade, se a empresa não mantiver creche no local de trabalho ou convênio com empresa habilitada.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

A entidade sindical prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filho, acidente, enfermidade, aposentadoria, incapacitação permanente ou falecimento, conforme tabela de benefícios definida pelos sindicatos e discriminada no Manual de Orientação e Regras, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas entidades sindicais convenientes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A prestação dos benefícios sociais iniciará **a partir de 1º/02/2019**, na forma, valores, parcelas, requisitos, beneficiários, penalidades e tabela de benefícios definida no Manual de Orientação e Regras, registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/02/2019**, o valor **total de R\$ 22,00 (vinte e dois reais)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

PARÁGRAFO QUARTO: O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site www.beneficiosocial.com.br.

PARÁGRAFO QUINTO: O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por falta de pagamento, efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, ou comunicar o evento após o prazo de 90 (noventa) dias, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize sua situação no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6" do Manual de Orientação e Regras.

PARÁGRAFO SEXTO: Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverá constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, para preservar o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT. Mensalmente, estará disponível no site da Gestora um novo Certificado de Regularidade o qual deverá ser apresentado ao contratante quando solicitado e ao homologador quando das rescisões trabalhistas.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O presente serviço social não tem natureza salarial, por não constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

PARÁGRAFO OITAVO: O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, inciso III e 933, do Código Civil Brasileiro.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO PESSOAL EXTRA

Quando necessário às empresas poderão contratar prestadores de serviços trabalhadores eventuais denominados: “extras” ou “*free lance*”. A remuneração pelo serviço a ser executado deverá ser acertada entre as partes interessadas, e o pagamento do que foi combinado há que ser realizado ao final diário da prestação

de serviço. Desde que não sejam configurados os requisitos do art. 3º da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas ficam obrigadas a anotarem na CTPS de seus empregados os salários, triênio, quinquênio e outros benefícios pecuniários.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA RESCISÃO IMEDIATA

Durante o prazo do Aviso Prévio, dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercente de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato respondendo o empregador pelo pagamento do restante do Aviso.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA JUSTA CAUSA

Em caso de dispensa por Justa Causa, se obrigam os empregadores a fornecerem por escrito ao empregado a causa e o enquadramento da falta na CLT, sob pena de, por presunção, ser considerada dispensa sem justa causa.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA DECLARAÇÃO PARA O TRABALHADOR

As empresas quando solicitadas por seus ex-funcionários fornecerão Declaração (constando: nome, função, número da CTPS e período trabalhado), com exceção dos funcionários demitidos com justa causa.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA RESCISÃO CONTRATUAL // GARANTIA E HOMOLOGAÇÃO

As rescisões de contrato de trabalho de empregado com **12 (doze) meses ou mais de serviços**, de todos os trabalhadores abrangidos por esta CCT deverão serem

homologadas pelo Sindicato SETHORESG, nos termos da legislação vigente, assim como, pela prevalência da negociação convencionada entre as entidades sindicais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas;

PARÁGRAFO SEGUNDO: O pagamento das verbas rescisórias a que fizer jus o empregado será efetuado em dinheiro, depósito bancário, cheque visado, cheque administrativo, ou transferência bancária, ou em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto, em todos os casos o (a) empregador (a) apresentar no ato da homologação o comprovante de pagamento e o trabalhador (a) o extrato bancário.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Ao empregado dispensado ou demissionário, fica a empresa na obrigação de fazer o acerto final no primeiro dia útil seguinte, a contar do término do aviso prévio trabalhado ou no término do contrato de experiência, ou no prazo de 10 (dez) dias contados da data de comunicação da dispensa, quando o aviso prévio, for indenizado, sob pena de multa de 02 (dois) dias de serviço para cada dia de atraso, independente do que reza o artigo 477 da CLT, obrigando-se o empregado a comparecer nesse prazo para rescisão litigiosa, nem na hipótese de ausência do empregado a qual será provada por declaração do sindicato profissional que desde já se compromete a fornecer quando solicitado.

PARÁGRAFO QUARTO: Para a homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) deverão ser entregues os seguintes documentos:

A)- Carteira de Trabalho e Previdência Social: “CTPS” do empregado, devidamente atualizada, com todas as anotações necessárias, tais como: data de admissão, salário total (quantum e forma de pagamento), férias, e outras anotações sobre alterações do contrato de trabalho e data de dispensa; B)- Livro ou ficha de registro de empregados, ou cópia dos dados obrigatórios do registro de empregados, quando informatizados, nos termos da portaria do MTPS nº 3.626 de 1991; C)- Atestado de Saúde Ocupacional do empregado, conforme legislação pertinente; D)- Requerimento e comunicação de dispensa - SD-CD, se for o caso, para fins de habilitação ao seguro desemprego; E)-Comprovante de recolhimento das contribuições sindicais, em favor do SETHORESG e SINDIBELEZA; F)-Extrato

Analítico Atualizado da conta vinculada do FGTS do empregado, mesmo sendo por pedido de demissão; G)- Comprovante de depósito da multa de 50% (cinquenta por cento) e/ou percentual vigente, sobre o FGTS, quando dela o empregado fizer jus; H)-Apresentação dos 06 (seis) últimos demonstrativos de pagamentos salarial do empregado (recibos salários), devendo os valores encontrados, serem divididos por 06 (seis), e o resultado tomado como base para o cálculo das verbas rescisórias; Os demonstrativos das médias deverão contar no verso do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, ou em documento anexo; I)-O empregador deverá no ato da homologação apresentar os cartões de ponto, e ou livro de pontos referentes aos 12 (doze) últimos meses laborados pelo empregado desligado; J)-Carta de preposto, para quem estiver representando o empregador, sendo que o preposto deverá apresentar documento que comprove a sua identidade. Se o representante for sócio ou diretor da mesma, deverá exibir documento oficial que comprove esta qualidade; K)-Termo de rescisão do contrato de trabalho "TRCT", modelo aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego; L)-Comprovante do Aviso Prévio, se tiver sido dado e/ou pedido de demissão, quando for o caso; M)-Comprovante do repasse do prêmio assiduidade e pontualidade devida ao Sindicato SETHORESG; L)-Aos empregadores, desde que comprovem o cumprimento do disposto no Parágrafo Quinto da presente Cláusula, será fornecida declaração de presença para efeito da multa prevista no artigo 477 da CLT; e, N)-Comunicado de Movimentação do FGTS feito a Caixa Econômica Federal (Chave de Conectividade).

PARÁGRAFO QUINTO: A empresa deve comunicar por escrito, ao empregado mediante assinatura de ambas as partes e com cópia para cada uma, o local, o dia e a hora em que o mesmo deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias, e a CTPS devidamente atualizada.

PARÁGRAFO SEXTO: Fica obrigada a empresa que agendar com o empregado a homologação, e não comparecer ou comparecer faltando algum dos documentos impeditivos para realização da homologação, a pagar-lhe uma indenização correspondente ao valor de um dia de seu trabalho no ato da homologação.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A empresa que descumprir o "caput" desta cláusula pagará a título de multa o valor de **R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por empregado**, sendo o percentual de **20% (vinte por cento)** deste valor revertido ao **SINDICATO DOS PROPRIETÁRIOS DE BARB. INST. BEL. AFINS EST. DE GOIÁS "SINDIBELEZA"**.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO AVISO PRÉVIO

O empregado demitido sem justa causa, e/ou, que pedir demissão, será dispensado do cumprimento do aviso prévio, **sendo o mesmo reduzido para 05 (cinco) dias**, desde que já tenha conseguido novo emprego e apresente declaração da empresa onde irá trabalhar caso em que as partes ficam desobrigadas do pagamento do dito aviso, excetuando-se os dias efetivamente trabalhados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A referida declaração deverá ser entregue ao empregador com **no mínimo 05 (cinco) dias de antecedência**, a contar da data em que o empregado realmente irá finalizar suas atividades laborais para com a empresa empregadora.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Havendo entrega por parte do funcionário da referida declaração, fica o mesmo, ciente que o respectivo acerto rescisório se dará somente após o término do Aviso Prévio.

PARÁGRAFO TERCEIRO: No Aviso Prévio fornecido pelo empregado e/ou empregador deverá constar o dia, horário e local para homologar a Rescisão de Contrato de Trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: Em decorrência da alteração legislativa no que tange ao aviso prévio para efeito das rescisões de contrato de trabalho das categorias abrangidas por esta CCT deverão seguir os acréscimos de dias conforme tabela abaixo:

Tempo de serviço	Tempo de aviso prévio
1 ano	33 dias
2 anos	36 dias
3 anos	39 dias
4 anos	42 dias
5 anos	45 dias
6 anos	48 dias
7 anos	51 dias
8 anos	54 dias

9 anos	57 dias
10 anos	60 dias
11 anos	63 dias
12 anos	66 dias
13 anos	69 dias
14 anos	72 dias
15 anos	75 dias
16 anos	78 dias
17 anos	81 dias
18 anos	84 dias
19 anos	87 dias
20 anos	90 dias

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA BASE DE CÁLCULOS DAS VERBAS CONTRATUAIS E RESCISÓRIAS

Aos empregados que percebam salário fixo e variável, será garantido o piso salarial da categoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para o cálculo de verbas contratuais (13º Salário e Férias) e das verbas rescisórias, dos trabalhadores que percebem somente salário fixo, a base de cálculo será o último salário percebido, enquanto que, para os trabalhadores que percebem remuneração mista, a base de cálculo será composta pelo o último salário fixo percebido acrescido da média das parcelas variáveis percebidas nos últimos 06 (seis) meses.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os trabalhadores comissionistas puro, para efeito do cálculo dos reflexos das comissões devidas sobre, Férias, 13º Salário e demais verbas rescisórias, deverá ser utilizada a média das comissões dos últimos 06 (seis) meses.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos contratos de trabalho com lapso temporal inferior a 06 (seis) meses será calculado, apurando-se à média dos meses trabalhados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO CONTRATO DE PARCERIA

As empresas que optarem por um contrato de parceria com profissionais de beleza, sendo eles EI (Empresário individual com CNPJ) ou profissional autônomo (sem CNPJ), EIRELI (empresário com CNPJ) terão os contratos confeccionados e homologados pelos sindicatos laboral e patronal, com os profissionais devidamente legalizados junto aos órgãos competentes (INSS e Prefeitura).

PARÁGRAFO ÚNICO – As Empresas deverão no ato da homologação dos contratos, efetuar o pagamento da taxa de contrato de **R\$ 120,00 (cento e vinte reais) a cada um dos sindicatos**, mediante recibo, bem como os aludidos contratos terão validade de 01 (um) ano, devendo ser renovados nos sindicatos após o término do prazo dos contratos, sob pena de nulidade dos mesmos, em caso de não renovação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOS CONCEITOS COMPLEMENTARES DOS CONTRATOS DE PARCERIAS

Para melhor esclarecimento e ampla definição de algumas das nomenclaturas utilizadas nos instrumentos contratuais referentes a contratos de parceria, as entidades convenientes registram as seguintes definições:

A) PARCERIA (GESTÃO COMPARTILHADA): a forma de parceria já reconhecida no direito consuetudinário (art. 4º, Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942), nas jurisprudências supra citadas e, também, nas normas coletivas à égide do art. 611, CLT;

B) EMPRESAS DE TRATAMENTOS DE BELEZA (Categoria Econômica - art. 511, Parag. 1º, CLT): a pessoa jurídica ou agente autônomo estabelecido (art. 592, I, CLT), detentoras dos bens materiais, dos sistemas de gestão administrativa e operacional necessários ao desempenho das atividades dos profissionais de beleza;

C) PROFISSIONAIS DA BELEZA (Categoria Laboral e Específica - art. 511, Paragrafo. 2º e 3º, CLT): as pessoas físicas que desenvolvem as atividades de

cabeleireiros, manicures, esteticistas, depiladores, maquiadores e similares que atuam como trabalhadores autônomos (art. 592, IV, CLT), ainda que inscritas no "Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica" na forma EI "empresário individual, ou mesmo como partícipes de pessoa jurídicas organizadas em forma de EIRELI, de sociedade simples (sociedade de serviços)

(C1) Os PROFISSIONAIS DA BELEZA (conceituado no item anterior) exercem sua atividade com ampla liberdade para a escolha dos dias de prestação de trabalho, de autogestão de horário de atuação, não há relação de subordinação, onerosidade ou pessoalidade com estabelecimento de beleza ou tomador de serviços, estando-se apenas compelido à obedecer regras de coordenação e administração do ambiente laboral, incluso no que concerne as obrigações sanitárias da ANVISA, sobretudo por força do art. 4º, Lei 12.592/2012.

(C2) Os PROFISSIONAIS DA BELEZA AUTONOMOS deverão apresentar documentos (C.C.M./I.M., G.P.S., C.I.P., Comprovante de pagamento das Contribuições e Taxas Sindicais) que comprovem o exercício profissional de natureza autônoma na forma da lei, devendo formalizar seus Contratos de Parceria, de Arrendamento, de Locação de Bens Móveis, de Prestação de Serviços e/ou Sublocação de Salas perante o sindicato da categoria profissional, especificamente para que o substituto processual da coletividade de profissionais da beleza, verifiquem que na referida data de assinatura do contrato o pacto expresse a vontade das partes, sem coação ou vícios de vontade ou de consentimento, não gerando nenhuma nulidade naquele momento. A homologação dos referidos contratos pelos Sindicatos Convenientes não limita a sua atuação sindical em defesa dos interesses da classe, caso se observe no decorrer na execução do negócio jurídico qualquer nulidade prevista no art. 9º, CLT.

D) Sistema de Administração: é o conjunto de controles de administração disponível/existentes na empresa/estabelecimento de beleza, o(a) qual se utiliza de metodologia manual ou de sistema de informática para a operacionalização dos controles administrativos inerentes ao objeto do presente instrumento contratual. É uma forma de condomínio porque, conforme termos técnicos e legais, “existe um domínio de mais de uma pessoa (vários profissionais) simultaneamente de um determinado bem, ou partes de um bem”. Este sistema pode ser gerido por empresa administradora, a qual DEVERÁ CONSTAR NO CONTRATO HOMOLOGADO NOS SINDICATOS CONVENIENTES, para verificação de pressupostos de legalidade e legitimidade, a exemplo do registro no Conselho Federal de Administração e/ou de Contabilidade. Considerando que como produção individual, qualquer ato ou desempenho que uma parte possa oferecer a outra e que seja essencialmente intangível e não resulte na propriedade de nada, sem vinculação com o produto físico ou kit de aplicação, esse sim, pago exclusivamente pelo cliente. Desligamento/Demissão

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória de **130 (cento e trinta) dias** da empregada afastada em decorrência de gravidez, sem prejuízo da garantia constitucional prevista no artigo 10, inciso II, Alínea “b” do ADCT.

Estabilidade Pai

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA ESTABILIDADE DO PAI

Fica assegurado a todos os empregados que venha a se tornar pai por ocasião do parto de sua esposa ou companheira reconhecida pela Previdência Social, **uma garantia ao emprego de 30 (trinta) dias**, desde que comunique à empresa, devidamente protocolado até 15 (quinze) dias após o nascimento do filho.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA APOSENTADORIA // GARANTIAS

Fica vedada a dispensa do empregado que estiver pelo menos **18 (dezoito) meses** da aquisição do direito à aposentadoria, desde que este apresente ao seu empregador, certidão que comprove o tempo de serviço.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOS LANCHES E REFEIÇÕES

As empresas fornecerão obrigatoriamente e gratuitamente lanche aos seus empregados **com intervalo de 10 (dez) minutos**.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que fornecer aos seus empregados refeições, sendo certo de uma refeição balanceada diária, não será constituído, em qualquer caso, em salário utilidade “IN NATURA”.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DOS TRABALHADORES QUE TRABALHAM COM RISCO ERGONÔMICO

Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado. (Conforme redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA INSALUBRIDADE

O Adicional de insalubridade será devido aos empregados que manuseiam produtos químicos, conforme previsão e definição da lei pertinente.

PARAGRAFO ÚNICO: É obrigatória a concessão de EPI's pelo empregador ao empregado, nos termos e limites da legislação vigente; e de outro lado, é obrigatório a utilização, pelo empregado, dos EPI's disponibilizados pelo empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO FUNCIONAMENTO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Os funcionários deverão comparecer ao trabalho nesses dias espontaneamente e terão como benefício, além de todas as horas trabalhadas serem computadas como extras, receberão como benefício, lanche a cada período de quatro horas, descanso para o almoço conforme determina a CLT, mais um descanso de quinze minutos para seu lanche, que deverá ser fornecido pela empresa e Vale Transporte.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para o trabalho nos domingos e feriados, as empresas deverão obrigatoriamente fazer comunicação oficial aos sindicatos laboral, SETHORESG, e patronal, SINDIBELEZA, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias antes do feriado ou domingo, bem como a relação dos empregados que trabalharão naquele dia.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Deverá ainda requerer a Autorização para Funcionamento e Certidão de Regularidade emitida pelo SINDIBELEZA e SETHORESG, que deverá ser requerida através de formulário específico, a ser obtido em sua sede ou pelo e-mail: sindibelezagosecretaria@gmail.com; sethoresg.juridico@gmail.com.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Obrigatoriedade de apresentação de comprovantes de regularidade com o feriado anterior, através do contracheque, holerite ou folha de pagamento, ao sindicato laboral, quando solicitado.

PARÁGRAFO QUARTO – A empresa manterá obrigatoriamente uma via da Autorização de Funcionamento em Feriados e Domingos, no estabelecimento ao qual se refere.

PARÁGRAFO QUINTO – Os funcionários que exercem suas atividades aos domingos, terão direito a pelo menos 1 (um) domingo de folga por mês além da folga habitual durante a semana.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO EMPREGADO ESTUDANTE

Fica proibida a prorrogação do horário de trabalho do empregado comprovadamente estudante, desde que a jornada atinja o horário escolar ou o tempo necessário para se chegar à escola ou faculdade.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO DESCANSO AOS SÁBADOS

As empresas poderão aumentar em 48 (quarenta e oito) minutos o trabalho do empregado, de segunda-feira a sexta-feira, para compensar o sábado, desde que haja conveniência para ambas as partes. Sendo esta prorrogação de caráter

obrigatório quando o empregado(a) for Adventista do sétimo dia, ortodoxo, judeu e outros conforme art 5º, inciso VI, da CF/88.

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO DESCANSO SEMANAL AOS DOMINGOS

Fica estabelecido que o Repouso Semanal Remunerado dos empregados deverá coincidir, **pelo menos uma vez no período de máximo de 03 (três) semanas, com o domingo**, conforme dispõe na Lei nº 11.603 de 05/12/2007.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO CONTROLE DE HORÁRIO

Ficam as empresas obrigadas a manterem controle de ponto mecânico, eletrônico ou livro de ponto, com anotação, inclusive dos intervalos para descanso e alimentação. A anotação necessariamente será feita pelo próprio empregado, sem prejuízo no que preceitua o Art. 74 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas controladas por ponto eletrônico são obrigadas no final de cada mês fornecer relatórios das horas trabalhadas no mês a cada um de seus empregados.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DOS ABONOS DE FALTAS (AUSÊNCIAS LEGAIS)

Serão consideradas ausências legais, portanto remuneradas, as seguintes situações e períodos:

A).10 (dez) dias corridos, por motivo de casamento do empregado, contados da data do evento cerimonial ou civil;

B).03 (três) dias corridos no caso de falecimento de cônjuge, descendentes e ascendentes, irmãos, tios, sogro, sogra, genro e nora, mais o dia da ocorrência do fato, quando o velório for realizado na mesma cidade em que o empregado laborar e 07 (sete) dias, quando o velório for realizado em outro estado, desde

que comprove que realizou a viagem;

- C).Serão abonadas as faltas do empregado estudante (vestibulando), desde que comprovadamente decorrerem de prestação de exames, limitando-se em número de dois ao ano;
- D).Assegura-se o direito de até 02 (dois) dias, dentro do próprio mês, à ausência remunerada ao empregado, para levar ao médico, o cônjuge, filho menor ou dependente previdenciário de até 14 (quatorze) anos de idade, idosos de parentesco de primeiro grau idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, e parentes de primeiro grau inválidos de qualquer idade;
- E).A empresa reconhecerá a validade dos atestados médicos e odontológicos, firmados por profissionais legalmente habilitados, para justificar faltas ao serviço, se apresentados até 24 (Vinte e quatro horas) horas de sua emissão, com ressalva deste prazo para os casos de internamentos;
- F).As empresas que concederem aos empregados Plano de Saúde ou Seguro Saúde, em forma de parceria, ainda que custeando valor parcial, somente aceitarão atestado médico fornecidos pelos profissionais credenciados junto às empresas fornecedoras dos serviços de Plano de Saúde ou Seguro Saúde, salvo quando a situação clínica do empregado requerer um médico especialista não credenciado. O empregado deverá entregar o atestado médico à empresa no prazo de 24h (Vinte e Quatro Horas) do atendimento;
- G).Assegura-se o direito de até 03 (três) dias, à ausência remunerada a empregada mulher, para acompanhar filha na ocasião do parto, salvo-se obter alta antecipada.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

As empresas somente poderão instituir o regime de prorrogação e compensação de jornada de trabalho na modalidade de banco de horas, 12X36 (doze por trinta e

seis), ou qualquer outra, com expressa anuência do Sindicato Laboral mediante Acordo Coletivo de Trabalho, após aprovação em Assembleia Geral com os trabalhadores.

Férias e Licenças

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA LICENÇA PARTENIDADE

Será concedida aos empregados por ocasião do nascimento dos filhos, licença paternidade de 10 (dez) dias consecutivos, mediante comprovação, contados a partir da data do nascimento.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DOS VESTIÁRIOS E REFEITÓRIOS

As empresas concederão local apropriado para que seus empregados guardem seus pertences pessoais, assim como local digno para efetuarem suas refeições e lanches.

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO UNIFORME

Quando as empresas exigirem expressamente o uso de uniformes, ficam obrigadas a fornecê-los gratuitamente, **em número de no mínimo 04 (quatro)**, durante a vigência da presente convenção.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DOS PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão nos locais de serviços, medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO SEGURO DE VIDA // SERVIÇOS DE ASSISTÊNCIA

A título de sugestão fica a disposição das empresas, uma apólice aberta e estipulada pelo **SINDIBELEZA** e o **SETHORESG**, nos termos seguintes:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Por esta cláusula fica convencionado que as empresas, poderão contratar um **Seguro de Vida e Serviços de Assistência** em favor de todos os seus empregados, nos termos de uma apólice de seguro, obedecendo aos termos técnicos regulamentados pela SUSEP.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O referido benefício não caracterizará salário "in natura" por constituir em parcela totalmente indenizatória e, por conseguinte, não integrará de maneira alguma a remuneração do trabalhador. A empresa deverá efetuar a inclusão desse como benefício.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em caso de rescisão de contrato de trabalho, o empregado perderá automaticamente o direito aos benefícios do Seguro de Vida de que se trata essa Cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO: Todos os trabalhadores bem como todas as empresas abrangidas por esse instrumento deverão acatar e aplicar as normas contidas nesta Cláusula.

-

PARÁGRAFO QUINTO: Os benefícios do **Seguro de Vida em Grupo** deverão observar as seguintes garantias mínimas seguintes:

I - MORTE NATURAL: R\$ 15.000,00 (Quinze Mil Reais);

II - MORTE ACIDENTAL: R\$ 30.000,00 (Trinta Mil Reais);

III - INVALIDEZ TOTAL OU PARCIAL POR ACIDENTE: R\$ 15.000,00 (Quinze Mil Reais);

IV - ASSISTÊNCIA FUNERAL FAMILIAR COM SEPULTAMENTO OU CREMAÇÃO;

V- INDENIZAÇÃO ÀS EMPRESAS - VERBA RESCISÓRIA NO VALOR DE 10%;

VI - ASSISTÊNCIA MÉDICA: Em caso de assalto, agressão, roubo ou furto envolvendo o segurado, seu automóvel ou residência, o segurado ser utilizado 02 (duas) vezes por ano ou até o limite de **R\$ 2.000,00 (Dois Mil Reais)**, com realização de exames médicos complementares, quando solicitados pelo médico e autorizado pela Seguradora.

VII - ASSISTÊNCIA PARA VITÍMA: Em caso de assalto, agressão, roubo ou furto envolvendo o segurado, seu automóvel ou residência, o segurado terá direito a:

a). Serviço de Locomoção do funcionário até o órgão mais próximo uma vez por ano no valor de **R\$ 100,00 (Cem Reais)**;

b). Sendo aprovado pela Seguradora o retorno da vítima pelo meio de transporte mais adequado a critério da equipe médica da prestadora de serviço, devendo esta fazer toda a organização e coordenação do embarque e chegada;

c). Havendo o roubo na residência do funcionário deverá a seguradora disponibilizar profissional para reparo ou confecção de uma cópia das chaves, sendo 02 (duas) intervenções por ano no valor de **R\$ 150,00 (Cento e Cinquenta Reais) cada.**

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA SINDICALIZAÇÃO

Na documentação de rotina para contratação de novo empregado, as empresas juntarão uma proposta de sindicalização fornecida pelo sindicato, sendo que o empregado terá inteira liberdade para sindicalizar-se ou não.

Representante Sindical

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA ATUAÇÃO SINDICAL

As empresas permitirão que os dirigentes sindicais e assessores credenciados, tenham acesso às mesmas, em local e horário previamente combinados com a diretoria da empresa, de modo a evitar prejuízos ao andamento dos serviços, para fins de realizar reuniões com os trabalhadores, dentre outras atividades inerentes à atuação sindical, sendo vedada a divulgação político-partidária ou ofensiva. As visitas poderão ser acompanhadas pelo representante da empresa e terão duração mínima de 01h30min (uma hora e meia).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica estabelecido que no prazo máximo de **48 (quarenta e oito) horas**, a contar do recebimento do ofício que será encaminhado pelo SETHORESG, a empresa agendará a reunião requerida pelo Sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As reuniões, obrigatoriamente, serão agendadas para serem realizadas no prazo máximo de 15 (quinze) dias, a contar da data do recebimento do ofício encaminhado pelo SETHORESG e sempre será realizada dentro da jornada de trabalho do empregado, podendo a referida reunião ser fracionada em 02 (duas) etapas, em dias sequenciais, contando com a presença de 50% (cinquenta por cento) de trabalhadores em cada etapa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: No período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas permitirão aos dirigentes sindicais e assessores credenciados, acesso às mesmas, para fins de promover filiações, recolher mensalidades, distribuir boletins informativos, entregar carteirinhas, ofícios, convites, dentre outras atividades inerentes à atuação sindical, não devendo as atividades sindicais paralisar ou mesmo prejudicar as atividades desenvolvidas pelos empregados no curso da jornada de trabalho.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO DELEGADO SINDICAL

Fica concedida estabilidade provisória, para o delegado sindical regularmente eleito em Assembleia Geral, enquanto perdurar esta situação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO DIRIGENTE SINDICAL

O empregado, dirigente sindical, terá o direito de se afastar de suas atividades na empresa por **01(um) dia por mês**, para cuidar das atividades sindicais, desde que convocado pelo Sindicato por escrito, com no mínimo 03 (três) dias de antecedência. Em caso de necessidade, e desde que convocado com antecedência prevista no “caput” desta cláusula, o empregado dirigente sindical poderá afastar-se de suas atividades por até 03 (três) dias no mês, caso em que haverá compensação no primeiro mês subsequente, à fração de 01:00 (uma hora)/dia, até atingir o total de 16 horas compensadas.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS - RAIS

As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional uma cópia da R.A. I. S. (Relação Anual de Informações e Salários).

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO CONTROLE DE RECOLHIMENTOS DAS CONTRIBUIÇÕES LABORAL

Fixar-se-á a obrigatoriedade de as empresas enviarem ao Sindicato SETHORESG, cópias de guias e relação nominal, contendo (nome, função, endereço, remuneração e valor descontado dos funcionários), das seguintes contribuições: ***CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (MARÇO/2019 e MARÇO/2020), PARCELAS DA TAXA NEGOCIAL E HONORATÍCIA REFERENTE AOS MESES (fevereiro/2019, março/2019, abril/2019, maio/2019, junho/2019, julho/2019, agosto/2019, setembro/2019, outubro/2019, novembro/2019, dezembro/2019, janeiro de 2020, fevereiro/2020, março/2020, abril/2020, maio/2020, junho/2020, julho/2020, agosto/2020, setembro/2020, outubro/2020, novembro/2020, dezembro/2020, e janeiro de 2021), até o dia 15 (quinze) do mês subsequente de cada competência.*** A relação de que trata esta cláusula poderá ser substituída pela cópia da folha de pagamento, ficando a critério do empregador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA TAXA NEGOCIAL E HONORATÍCIA DO SINDICATO LABORAL

Por deliberação da A.G.O. do Sindicato Profissional, realizadas nos dias **11 de setembro de 2018**, ficam as empresas autorizadas a descontarem dos salários já reajustados de seus empregados, a importância correspondente a **12% (doze por cento) de sua remuneração bruta**, dividida em doze parcelas mensais de 1% (um por cento), a incidir sobre as respectivas folhas de pagamento de: **fevereiro/2019, março/2019, abril/2019, maio/2019, junho/2019, julho/2019, agosto/2019, setembro/2019, outubro/2019, novembro/2019, dezembro/2019 e janeiro/2020**; cujo valor deverá ser repassado ao SETHORESG até o 5.º (quinto) dia útil do mês subsequente ao respectivo desconto, mediante recolhimento junto ao Banco Santander em conta corrente do Sindicato SETHORESG (agência 3656, conta corrente n.º 01300397-4), a título de Taxa Negocial e Honoratória, para os sindicalizados e para os emergentes (ainda não inscritos), a fim de satisfazer os incisos XXVI do Artigo 7º, III e VI do Art. 8º da CF, Art. 513 Alínea “e” da CLT e Recurso Extraordinário nº 189.960-3 do Supremo Tribunal Federal, de acordo com o inciso IV do Artigo 8º da C.F. e Nota Técnica de nº 02 de 26 de outubro de 2018 do CONALIS - MPT, a título de Honorários Advocatícios e serviços prestados na elaboração, discussão, fechamento, editais, etc. da CCT. A referida taxa isenta a categoria do recolhimento da Taxa Assistencial e Contribuição Confederativa. O Direito de oposição ao desconto do empregado não filiado, em conformidade com acordo firmado, em 30 de Outubro de 2014, com o MPT/PRT da 18.ª Região, será de no máximo 20 (vinte) dias, contados a partir do primeiro desconto no salário do empregado. Sendo que o direito de oposição poderá ser exercido pelo trabalhador não filiado, pessoalmente, por escrito de próprio punho, junto ao sindicato, que fornecerá comprovante.

I- A restituição ao empregado não filiado, em caso de oposição apresentada tempestivamente ao SETHORESG, será de responsabilidade do SETHORESG, desde que comprovado pelo empregador o recolhimento em favor do SETHORESG.

II- SETHORESG distribuirá as guias de recolhimentos às empresas, para que o referido desconto e depósitos em conta corrente, sejam efetuados até o 5º (quinto) dia útil ao mês subsequente ao desconto.

III- Os empregados admitidos após o mês de **fevereiro de 2019**, sofrerão o desconto acima referido, no primeiro mês após a respectiva admissão, sendo que o depósito na conta do sindicato deverá ser procedido até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao dia do desconto.

IV-As empresas se obrigam a recolher as contribuições da Taxa Negocial e Honoratória no prazo acima avençado. O não pagamento no prazo fixado implica no pagamento de adicional de **multa de 2% (dois por cento)**, além de **juros de mora de 1% (um por cento) ao mês**, ficando neste caso o infrator, isento de outra penalidade.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DAS CONTRIBUIÇÕES PARA MANUTENÇÃO DO SINDICATO LABORAL

As empresas ficam obrigadas a descontarem em folha de pagamento, as mensalidades sociais de seus empregados, na quantia correspondente a **2% (dois por cento)** incidente sobre o Salário Mínimo Vigente no país no mês do referido desconto, conforme aprovado em **Assembleia Geral Ordinária, realizada 09 de Novembro de 2015**, mediante prévia comunicação do sindicato, o qual remeterá as mesmas a relação de seus associados que tenham autorizado o desconto em folha, juntamente com as guias de recolhimento das contribuições. As empresas ficam obrigadas a informar por escrito ao sindicato, até o dia 20 de cada mês, os eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem a devolução dos recibos, caso não apresente no prazo previsto, fica o SETHORESG, no direito de recusar as justificativas. Os recolhimentos serão efetuados em conta corrente do Sindicato, nº 013003971-4, do Banco Santander, Agência: 3656, até o 5º dia útil do mês subsequente ao desconto.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso a empresa empregadora não efetuar os descontos na folha de pagamento do empregado filiado, no prazo estipulado no “caput” da presente Cláusula, ficará obrigada ao pagamento do valor correspondente, devidamente atualizado e corrigido na forma da lei. Isso, sem direito de descontar os valores de seus empregados.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DOS EVENTOS

Os eventos, congressos, seminários e outros, somente poderão ser realizados com

a autorização e participação direta do Sindicato Patronal (SINDIBELEZA), sob pena de sanções jurídicas legais, as vendas de produtos nestes eventos terá que obrigatoriamente ter autorização do Sindicato Patronal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DAS ESCOLAS PROFISSIONALIZANTES

Fica ajustado que todas as Escolas Profissionalizantes, deverão ser registradas no Sindicato Patronal, sob pena de serem consideradas clandestinas. O Sindibelega terá poder de fiscalização sobre as referidas escolas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA ADMISSÃO E EXIGÊNCIA DE CERTIFICADO DE HABILITAÇÃO

As empresas no ato da admissão estão obrigadas a requisitar ao empregado especializado, o certificado de conclusão do curso profissionalizante, garantindo assim a qualidade do serviço oferecido devidamente homologado pelo Sindicato Patronal. SINDIBELEZA.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS

Por força desta Convenção, as empresas, para participarem em licitações promovidas por órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Privadas, deverão apresentar Certidão de Regularidade para com as obrigações sindicais. As repartições federais, estaduais ou municipais não concederão registro ou licenças para funcionamento ou renovação de atividades aos estabelecimentos de empregadores e aos escritórios ou congêneres dos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais, nem concederão alvarás de licença ou localização sem a Certidão de Regularidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Esta certidão será expedida por ambos os Sindicatos convenentes, individualmente, sendo específica.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Consideram-se obrigações sindicais:

- Recolhimento da mensalidade social (econômica ou profissional);
- Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- Cumprimento integral desta Convenção;
- Cumprimento das normas que regulam as Relações Individuais e Coletivas de Trabalho previstas na CCT, Constituição Federal, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DO DIA DO PROFISSIONAL DA CATEGORIA

Fica estabelecido que a **segunda-feira de Carnaval**, é o dia de comemoração do **“Dia do empregados abrangidos por esta Convenção”**, não havendo expediente nesse dia.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso a empregadora se enquadre nos casos previstos no Parágrafo Único do artigo 68 da CLT, o empregado perceberá remuneração em dobro, sendo que nesse dia em hipótese alguma o empregado poderá fazer hora extra.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DAS PENALIDADES

As partes interessadas, que violarem as disposições da presente Convenção ficarão sujeitos à multa correspondente ao valor de **01 (um) piso salarial da categoria** para o caso de infração por parte dos empregadores e sindicatos e 10% (dez por cento), do mesmo piso salarial, para o caso de infração por parte dos empregados, sendo dobrada em caso de reincidência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Sem prejuízo no disposto no *caput* desta cláusula, a título de astreintes, por prática anti-sindical o valor da multa será revertido, em benefício da entidade prejudicada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A multa a que se refere a presente cláusula valerá como título executivo extrajudicial para os fins do art.784 do CPC.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA ULTRATIVIDADE NA VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

O período de vigência fixado na Cláusula Primeira desta C.C.T., de **01 de fevereiro de 2019 à 31 de janeiro de 2021**, não é peremptório (taxativo), vez que as cláusulas normativas integram os contratos individuais de trabalho e terão natureza de ultratividade, só podendo ser modificadas ou suprimidas mediante a renovação de novo instrumento coletivo de trabalho, mantida a data base em **1º de fevereiro**.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA RENEGOCIAÇÃO

As partes se comprometem a reavaliarem as Cláusulas Econômicas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a qualquer instante, se houver alteração na política econômica, em conformidade com o inciso VI do art. 613 da C.L.T.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DO FORO

As partes elegem o Foro da Justiça do Trabalho da 18ª Região, onde houver Vara do Trabalho, ou o Juiz de Direito, onde não houver aquela, para dirimir dúvidas, conciliar e julgar divergências que porventura se originarem da aplicabilidade da presente Convenção Coletiva de Trabalho, de conformidade com a Lei 8.984, de 07/02/1995 e Artigo 114 da Constituição Federal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DOS EFEITOS LEGAIS

E, por estarem justos e acordados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em tantas vias, quantas forem necessárias para o seu registro junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás e sua divulgação, para que surta seus efeitos legais e jurídicos.

Rio Verde - Goiás, 22 de janeiro de 2019.

SERGIO DOS SANTOS MACEDO
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO, HOTEIS, RESTAURANTES, BARES, LAZER E
SIMILARES DO SUDOESTE GOIANO

MARCELINO VITOR LUCENA
Presidente
SIND DOS PROPRIETARIOS DE BARB INST BEL AFINS EST GOIAS

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA DO SETHORESG 11.09.2018

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA RODADA NEGOC. SETHORESG SINDIBELEZA 14.12.2018

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.