CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000419/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/06/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026535/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.203303/2025-40
DATA DO PROTOCOLO: 06/06/2025

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 2025 a 31 de janeiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 SALARAIS

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

CARGOS	***PISO***
CABELEIREIROS	***R$ 2.214,66***
ESTETICISTAS	***R$ 2.464,19***
MANICUROS/PEDICUROS	***R$ 1.675,46***
MAQUIADORES	***R$ 2.207,23***
DEPILADORES	***R$ 1.675,46***
AJUDANTES DE CABELEIREIROS / ESTETICISTAS	**R$ 1.577,46**
GERENTES	***R$ 2.489,43***
INSTRUT. ESCOLAS CABELEIREIROS / ESTETICISTAS	***R$ 2.637,97***
INSTRUTORES ESCOLAS MANICURES / DEPILADOR	***R$ 2.064,65***
RECEPCIONISTA/SECRETÁRIA	***R$ 1.662,73***
AUXILIAR DE LIMPEZA	***R$ 1.559,62***
DESIGNER DE SOBRANCELHAS	***R$ 2.207,23***
MICROPGMENTADORES	***R$ 2.207,23***
MASSOTERAPEUTAS	***R$ 2.207,23***
BARBEIROS	***R$ 2.077,93***

Reajuste (%)	*A Partir de*	*Vigência*
6,58%	***01/02/2025***	***01/02/2025 à 31/01/2026***

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os reajustes incidirão sobre os salários nominais vigentes em ***31 de janeiro de 2025***, 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 limpeza.

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 à presente Convenção.

PARÁGRAFO SEXTO: Após 12 (doze) meses de vigência desta CCT, as partes renegociarão somente índice de reajuste, que será aplicado sobre os pisos salariais, salários e nas cláusulas de natureza econômica e social.

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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO SITE

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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 qüinqüênio***, 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 atribuidos ao adicional por tempo de serviço, não serão cumulativos, devendo serem pagos de acordo com a tabela inserida abaixo:

PERÍODO DE TEMPO DE SERVIÇO	*PERCENTUAL A SER PAGO*
03 anos	***4%***
05 anos	***6%***
08 anos	***8%***
10 anos	***10%***
15 anos	***15%***
20 anos	***20%***

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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$ 286,76 (duzentos e oitenta e seis reais, setenta e seis 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 acumulo 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.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA - DO PRÊMIO ASSIDUIDADE

As empresas concederão, mensalmente, o Prêmio Assiduidade no percentual de ***10% (dez por cento)*** calculado sobre o salário contratual do trabalhador, beneficiado em número de ***12 (doze) parcelas anuais***, mediante manifestação de adesão pelo(a) trabalhador(a), ***observando o Termo constante no Anexo Único*** e as condições abaixo:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregador é obrigado a informar e fornecer o Termo de Adesão ao trabalhador para que ele possa manifestar expressamente pela Adesão ao benefício do “Prêmio Assiduidade” ou pela NÃO adesão ao benefício do “Prêmio Assiduidade”, sendo que, em caso de inércia do empregador, será presumida a Adesão do Trabalhador nos termos disposto no Anexo Único desta CCT;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para fazer jus ao prêmio instituído nesta Cláusula, deverá o trabalhador cumprir e registrar regularmente seu horário de trabalho, não sendo permitido atrasos;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Não prejudicará o recebimento do prêmio assiduidade, as faltas previstas nas Cláusulas 34ª e 52ª desta CCT, assim como, as previstas nos artigos 131 e 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

PARÁGRAFO QUARTO: Somente se considera atraso para efeitos desta cláusula, quando o empregado deixar de registrar seu ponto, após 15 (quinze) minutos diários do Ínicio de sua jornada de trabalho;

***PARÁGRAFO QUINTO*:** Os trabalhadores que exercem cargo de chefia, que não estão sujeitos a controle de horário e que recebem a gratificação de função prevista no artigo 62 § Único da CLT, receberão o adicional constante do *caput* da presente cláusula;

PARÁGRAFO SEXTO: Ante à sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o prêmio assiduidade, integrará ao salário contratual, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, se computando no cálculo de férias anuais, 13º salários, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e outros prêmios pagos pelo empregador;

PARÁGRAFO SÉTIMO: Sendo o "Prêmio Assiduidade" ofertado como meio de estímulo ao aumento da produtividade, fica estabelecido que mesmo se a empresa, no uso de sua faculdade, vier a abonar qualquer ausência do trabalhador, estará apenas praticando ato de liberalidade, que não ensejará qualquer direito futuro e nem penalidade pecuniária;

PARÁGRAFO OITAVO: A qualquer tempo, o trabalhador, poderá formalizar Adesão, para usufruir do benefício previsto nesta Cláusula, observando o Termo constante no Anexo Único desta CCT, em se tratando de trabalhador associado/sindicalizado, em respeito ao previsto no estatuto social do SETHORESG, a referida adesão é automática.

PARÁGRAFO NONO: Em caso de desligamento, será devido ao trabalhador o prêmio assiduidade, proporcional aos dias trabalhados no mês, tendo este, cumprido os requisitos satisfatórios do benefício;

PARÁGRAFO DÉCIMO: De todo modo, deverá ser observado o comando do ***Termo constante no Anexo Único***, que trata do rateio do percentual de ***10% (dez por cento) entre Sindicato profissional e trabalhadores, do prêmio assiduidade***, que não possui natureza salarial e foi uma conquista do Sindicato Obreiro, sendo destinado ***8% (oito por cento) em favor dos trabalhadores e 2% (dois por cento) em favor do Sindicato laboral*** durante os meses de **fevereiro/2025, março/2025, abril/2025, maio/2025, junho/2025, julho/2025, agosto/2025, setembro/2025, outubro/2025, novembro/2025, dezembro/2025, janeiro/2026, fevereiro/2026, março/2026, abril/2026, maio/2026, junho/2026, julho/2026, agosto/2026, setembro/2026, outubro/2026, novembro/2026, dezembro/2026 e janeiro/2027**, sendo calculada a cota parte (2%) do sindicato profissional sobre o salário contratual dos trabalhadores beneficiados;

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: As empresas deverão repassar ao Sindicato Laboral, os valores retidos em folha de pagamento, até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, observando o seguinte regramento:

a). O SETHORESG enviará às empresas, os boletos bancários, que também estará disponível no site do sindicato: www.sethoresg.com.br;

b). Para fins de controle, as empresas, **obrigatoriamente**, deverão enviar, ao Sindicato SETHORESG, mensalmente, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, cópia da folha de pagamento, assim como, os comprovantes dos repasses, contendo nome do trabalhador e do valor retido, como também de cópias dos Termos de Adesões ao "Prêmio Assiduidade" (com as opções de “sim” ou “não”) no endereço eletrônico: **cobrança.sethoresg@gmail.com,** sob pena de incidir, a multa prevista na Cláusula 54ª desta CCT, em benefício do Sindicato Laboral.

c). O não repasse 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***.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: O trabalhador que não fizer jus ao "Prêmio Assiduidade" no mês do repasse, desobriga o empregador de repassar ao SETHORESG, a cota relativa a esse trabalhador, no referido mês, pois, a cota parte só será devida se o trabalhador for assíduo. Porém, observando o princípio da equidade, o repasse será feito no primeiro mês seguinte em que o trabalhador venha a fazer jus ao benefício;

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: Se o empregador conceder o benefício “Prêmio Assiduidade” aos trabalhadores sem obedecer o comando

normativo desta Cláusula, ou seja, para trabalhadores, mesmo que não tenham aderido ao Termo de Adesão conforme CCT, o benefício automaticamente terá natureza salarial e incorporará na remuneração, além de ser obrigado a repassar ao SETHORESG, a cota parte de 2% (dois por cento), que lhe é de direito;

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

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO: Fica estabelecido entre as partes convenentes, que os valores retidos do prêmio assiduidade, os já repassados ou que serão repassados, pelas empresas ao SETHORESG, não serão objeto de restituição, se requerido tanto pelas empresas quanto pelos trabalhadores, seja extrajudicial ou judicial, uma vez que as quantias arrecadadas são investidas na manutenção da entidade laboral e na representatividade de todos os trabalhadores que integram às categorias representadas pelo SETHORESG.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO: Fica pactuado entre as partes, que o ressarcimento decorrente da prática antissindical do empregador, será equivalente ao valor de um Piso salarial vigente por cada trabalhador orientado, que reverterá integralmente em favor do Sindicato SETHORESG.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL // SEGURO DE VIDA

As entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho estabelecem a obrigatoriedade de disponibilização pelo empregador de benefícios/auxílios a todos os trabalhadores subordinados a esta CCT, por meio da contribuição social mensal de ***R$ 26,59 (vinte e seis reais e cinquenta e nove centavos) por trabalhador***, sendo vedado qualquer desconto no salário do empregado, conforme tabela abaixo:

BENEFÍCIOS	DESCRIÇÃO	VALOR
1. SEGURO DE VIDA - GRUPO	1.1 Morte Natural do empregado	**R$ 22.000,00**
	1.2 Morte Acidental do empregado	**R$ 22.000,00**
	1.3 Invalidez Permanente Total/Parcial por Acidente até	**R$ 22.000,00**
	1.4 Auxílio Alimentação: Em caso de morte do titular	**R$ 2.520,00**
	1.5 Auxílio/Assistência Funeral familiar	**R$ 5.500,00**
2. FARMÁCIA	Descontos em redes credenciadas.	-
3. NATALIDADE	Beneficiar a família do recém-nascido para contribuir com as despesas.	**R$ 500,00**
4. TELEMEDICINA	Consultas médicas (clínico geral), usando uma plataforma online via celular ou computador (vídeo, voz, chat).	-
5. SAÚDE BUCAL	Cobertura: consulta, urgência e emergência, prevenção (Limpeza), sem limite de idade.	-
6. ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	Cesta alimentícia; podendo ser solicitada 01 (uma) única vez, quando o trabalhador ou o cônjuge estiver afastado do trabalho por mais de 30 (trinta) dias por motivo de doença.	**R$ 150,00**
7. EMPREGADOR PONTUAL	Lazer em estabelecimento conveniado, por sorteio semestral.	-
8. FUNCIONÁRIO NOTA 10	Lazer em estabelecimento conveniado, por sorteio semestral.	-
9. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	Pacote de gestão completa em SST o conjunto de serviços incluindo, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o exame médico ocupacional para emissão de Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) e o envio destes eventos de SST para o eSocial.	-

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os Auxílios disponibilizados pelo empregador não possuem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e assistencial e serão disponibilizados através do Instituto Elias Bufáiçal – IEB, www.institutoeliasbufaical.com.br, WhatsApp (62) 3227-2450.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As normas de utilização e todas as informações relacionadas constam do Manual de Regras e Uso, disponibilizados no site (www.institutoeliasbufaical.com.br) do Instituto Elias Bufáiçal – IEB.

PARÁGRAFO TERCEIRO: SEGURO DE VIDA EM GRUPO COM ASSISTÊNCIA FUNERAL E AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO - O empregador pagará aos seus empregados Seguro de Vida com Assistência Funeral e Auxílio Alimentação, o qual não possui natureza salarial, por não se constituir em contraprestação dos serviços, no valor de ***R$ 3,50 (três reais e cinquenta centavos) por vida***, incluindo indenizações por ***morte natural e acidental*** do Empregado(a), no valor de ***R$ 22.000,00 (vinte e dois mil reais)***, e em caso de ***invalidez parcial,*** a indenização será calculada tomando-se por base a tabela para cálculo de indenização da SUSEP – Superintendência de Seguros Privados e Capitalização, no limite de ***R$ 22.000,00 (vinte e dois mil reais)***, cujo pagamento será realizado após a entrega de todos os documentos comprobatórios junto à seguradora, pelos beneficiários do seguro.

PARÁGRAFO QUARTO: A Assistência Funeral Familiar é o conjunto dos serviços e itens garantidos e fica limitado ao valor máximo de despesas de até ***R$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais)***, conforme estabelecido no Manual de Regras e Uso, disponibilizados no site (www.institutoeliasbufaical.com.br) do Instituto Elias Bufáiçal – IEB.

PARÁGRAFO QUINTO: O Auxílio Alimentação será pago em caso de morte do empregado titular, sendo estipulado o pagamento de ***R$ 2.520,00 (dois mil, quinhentos e vinte reais)***, a ser pago em ***06 (seis) parcelas*** mensais no valor de ***R$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais) cada***, aos beneficiários expressamente designado(s) pelo Segurado, conforme estabelecido no Manual de Regras e Uso, disponibilizados no site (www.institutoeliasbufaical.com.br) do Instituto Elias Bufáiçal – IEB.

PARÁGRAFO SEXTO: O valor do Seguro de Vida com Assistência Funeral e Auxílio Alimentação já está incluído no mesmo boleto de cobrança da Contribuição Social IEB.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Em caso de descumprimento da presente cláusula, fica estipulada a multa no valor de R$ 100,00 (cem reais) por trabalhador, por mês, até a regularização da presente contribuição.

PARÁGRAFO OITAVO: As empresas que já possuem seguro de vida para os empregados, que contenha as coberturas e garantias estabelecidas na presente cláusula poderão fazer a adesão a presente cláusula, ao término da apólice de seguro vigente na data de assinatura da presente CCT e/ou ACT.

PARÁGRAFO NONO: As empresas se obrigam a apresentar ao sindicato laboral o comprovante de contratação, contendo relação de nomes dos trabalhadores beneficiados e guia paga dos citados beneficios, ***no prazo de 30 (trinta) dias, após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho perante o Ministério do Trabalho e Emprego, ou quando solicitadas pelo SETHORESG, no prazo de 05 (cinco) dias, a contar da data da notificação, sob pena de incidir, a multa no valor de R$ 3.100,00 (três mil e cem reais), em benefício do Sindicato Laboral***.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

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. 3° da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas ficam obrigadas a anotarem na CTPS de seus empregados os salários, triênio, qüinqüênio 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 todos os trabalhadores abrangidos por esta CCT, que contar com período igual ou superior a 12 (doze) meses de serviços, deverão serem homologadas pelo Sindicato SETHORESG, nos termos da negociação realizada entre as entidades sindicais, e em respeito ao que dispõe nos artigos 477 § 6º e 611-A da CLT, que privilegiou a prevalência do negociado sobre o legislado.

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 multa rescisória sobre o FGTS, quando dela o empregado fazer jus;

H)-Apresentação dos 06 (seis) últimos demonstrativos de pagamentos salarial do empregado (recibos de 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;

N)- Apólice de Contratação de Beneficio Social e Seguro de Vida;

O)-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,

P)-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$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), por empregado***, sendo que do referido valor, será revestido ao Sindicato dos Empregados em Turismo, Restaurantes, Bares, Lazer e Similares do Sudoeste Goiano - "SETHORESG".

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO AVISO PRÉVIO

O empregado demitido sem justa causa, ou desligado com rescisão na modalidade acordada, nos termos do artigo 484-A da CLT, ou ainda, que vier a pedir demissão, inclusive no contrato de experiência, 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 de 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: O aviso prévio será de 30 (trinta) dias, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, com redução de 02 (duas) horas diárias ou se optar o trabalhador, pela redução de 07 (sete) dias na forma do artigo 488 da CLT, ou ainda na forma indenizada; Já o acréscimo de 03 (três) dias por cada ano de serviço trabalhado na mesma empresa assegurado pela Lei nº 12.506/2011, será sempre e somente concedido na forma indenizada.

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 PRIMEIRO: As Empresas deverão no ato da homologação dos contratos, efetuar o pagamento da taxa de contrato de ***R$ 140,00 (cento e quarenta 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 termino do prazo dos contratos, sob pena de nulidade dos mesmos, em caso da não renovação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os contratos serão homologados pelo SETHORESG, o qual, remeterá uma via, ao SINDIBELEZA.

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 convenentes 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 Convenentes 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 CONVENENTES, 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 especifico, a ser obtido em sua sede ou pelo e-mail: sindibelezagosecretaria@gmail.com e sethoresg@hotmail.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 5°, 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em relação ao trabalho da mulher, deverá o empregador organizar uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical, em respeito ao disposto no artigo 386 da CLT.

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 (cinqüenta) 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 ás empresas fornecedoras dos serviços de Plano de Saúde ou Seguro Saúde, salvo quando a situação clinica do empregado requerer um médico especialista não credenciado. O empregado deverá entregar o atestado medico á 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.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 serem 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 oficio 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 SEGUNDA - DO DELEGADO SINDICAL

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 subseqüente, à fração de 01:00 (uma hora)/dia, até atingir o total de 16 horas compensadas.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS - ESOCIAL

As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional uma relação anual dos empregados informados no Esocial, substituindo a RAIS.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 subseqüente 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO CONTROLE DE RECOLHIMENTOS DAS CONTRIBUIÇÕES DO SINDICATO LABORAL

Para fins de controle dos trabalhadores contribuintes, fixar-se-á a obrigatoriedade de as empresas enviarem ao Sindicato SETHORESG, mensalmente, cópia da folha de pagamento juntamente com o comprovante de repasse, da ***CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL REFERENTE AOS MESES (fevereiro/2025,março/2025,abril/2025, maio/2025 ,junho/2025,julho/2025,agosto/2025,setembro/2025, outubro/2025, novembro/2025, dezembro/2025, janeiro/2026, fevereiro/2026, março/2026, abril/2026, maio/2026, junho/2026, julho/2026, agosto/2026, setembro/2026, outubro/2026, novembro/2026, dezembro/2026 e janeiro/2027)*** até o dia 10 (dez) do mês subsequente, ao mês de referência, sob pena de incidência da multa prevista na Cláusula 54ª desta CCT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL DO SINDICATO LABORAL

Por deliberação da A.G.O. do Sindicato Laboral, realizada no dia ***18 de novembro de 2024***, ficam os empregadores autorizados a descontar dos salários, já reajustados, de seus empregados, a importância correspondente a ***12% (doze por cento) de sua remuneração bruta, recebidas, mensalmente, para cada período de 12 (doze) meses de vigência desta CCT,*** dividida ***em parcelas mensais de 1% (um por cento) ao mês***, a incidir sobre as respectivas folhas de pagamento de: ***fevereiro/2025, março/2025, abril/2025, maio/2025, junho/2025, julho/2025, agosto/2025, setembro/2025, outubro/2025, novembro/2025, dezembro/2025, janeiro/2026, fevereiro/2026, março/2026, abril/2026, maio/2026, junho/2026, julho/2026, agosto/2026, setembro/2026,outubro/2026,novembro/2026, dezembro/2026 e janeiro/2027***; cujo valor deverá ser repassado ao SETHORESG até o 5.º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao respectivo desconto, mediante recolhimento junto Banco Santander em conta corrente do Sindicato SETHORESG (agência 3656, conta corrente n.º 01300397-4 do Banco Santander), a título de Contribuição Negocial/Assistencial, para os sindicalizados e para os emergentes (ainda não inscritos), a fim de satisfazer os incisos XXVI do art. 7º, III e VI do art. 8º da CF, art. 513 Alínea "e" da CLT, Decisão em Recurso Extraordinário nº ARE 1018459 no Tema de Repercussão Geral nº 935 do Supremo Tribunal Federal - STF, de acordo com o inciso IV do Artigo 8º da C.F. a título de Honorários Advocatícios e serviços prestados na elaboração, discussão, fechamento, editais, etc. da CCT. O Direito de oposição ao desconto do empregado não filiado, em conformidade com acordo firmado, em 30 de outubro de 2014 e ratificado na Ata de Audiência de nº 5195.2023, realizada em 07/11/2023, 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, para cada período de negociaçao, tanto da CCT quanto do Aditivo à CCT, será de responsabilidade do Sindicato Laboral, desde que comprovado pelo empregador o recolhimento em favor do SETHORESG.

II- O SETHORESG distribuirá as guias de recolhimento aos empregadores, para que o referido desconto e depósitos em conta corrente, sejam efetuados até o 5º (quinto) dia útil ao mês subseqüente ao desconto.

III- Os empregados admitidos após o mês de ***fevereiro de 2025***, 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 subseqüente ao dia do desconto.

IV- Os empregadores se obrigam a recolher a Contribuição Negocial/Assistencial 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***.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - DAS ESCOLAS PROFISSIONALIZANTES

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - DO DIA DO PROFISSIONAL DA CATEGORIA

Fica estabelecido que a ***segunda-feira de Carnaval (03/03/2025 e 16/02/2026)***, é o dia de comemoração do "***Dia dos empregados abrangidos por esta Convenção".***

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregado labore nas datas descritas no "caput" da presente Cláusula, o mesmo, perceberá remuneração em dobro, sendo que nesse dia em hipótese alguma o empregado poderá fazer hora extra.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DO ENQUADRAMENTO SINDICAL

As empresas que possuírem mais de um CNPJ, e que atuarem como grupo econômico, serão, para todos os efeitos, enquadradas no Sindicato da atividade econômica preponderante, independente do CNAE previsto no Cartão CNPJ das demais empresas.

PARÁGRAFO ÚNICO: A prestação de serviços do trabalhador na mesma empresa tomadora de serviço ou em empresas pertencentes ao grupo econômico, garante o direito de todas as vantagens, benefícios e deveres dispostos na presenta Convenção Coletiva de Trabalho.

DISPOSIÇÕES GERAIS
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DAS PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com exceção das cláusulas que tenha fixação de penalidade específica, será aplicada ao infrator multa no valor de ***R$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais)***, conforme disposto no inciso VIII do artigo 613 da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os valores das multas aqui acordadas reverterão em favor do SETHORESG.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados que descumprirem esta avença estarão sujeitos as penalidades previstas na CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - DOS EFEITOS LEGAIS

E, por estarem justos e acordados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em tantas vias, quantas forem necessárias, compromentendo-se consoante o disposto no artigo 614 da CLT, a requerer o registro, via Sistema Mediador, perante o Ministério do Trabalho e Emprego, uma vez atendidas as exigências contidas no artigo 613 da CLT e todos os seus incisos, para que surta seus efeitos legais e jurídicos.

}

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 - EDITAL DE CONVOCAÇÃO ASSEMBLEIA SETHORESG 18.11.2024

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA E LISTA DE PRESENÇA _ 18.11.2024

Anexo (PDF)

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

ANEXO ÚNICO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIRMADO ENTRE SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO, HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES, LAZER E SIMILARES DO SUDOESTE GOIANO "SETHORESG" E SINDICATO DOS PROPRIETÁRIOS DE BARBEARIAS, INSTITUTOS DE BELEZA E AFINS DO ESTADO DE GOIÁS "SINDIBELEZA" – MR026535/2025

TERMO DE ADESÃO AO PRÊMIO ASSIDUIDADE - CLÁUSULA 10ª DA CCT

A Convenção Coletiva de Trabalho foi negociada mediante contrapartida recíproca entre trabalhadores e empregadores. Desse modo, como trabalhador(a), manifesto que tenho ciência do inteiro teor de todas as Cláusulas negociadas, assim como, declaro estar ciente de que serei beneficiário (a) do direito à premiação assegurada, conforme previsto na Cláusula 10ª da CCT, que trata do "Prêmio Assiduidade", mediante Adesão, o que é feita neste ato.

E considerando o resultado positivo da negociação e a minha adesão ao "Prêmio Assiduidade" no percentual de ***10% (dez por cento)***, autorizo expressamente ao meu empregador, promover o repasse em favor do Sindicato que me representa (**SETHORESG**) até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, conforme previsto no Parágrafo Décimo da Cláusula Décima da CCT no percentual de ***2% (dois por cento)*** calculado sobre meu salário contratual em favor do Sindicato Profissional durante os meses de **fevereiro/2025, março/2025, abril/2025, maio/2025, junho/2025, julho/2025, agosto/2025, setembro/2025, outubro/2025, novembro/2025, dezembro/2025, janeiro/2026, fevereiro/2026, março/2026, abril/2026, maio/2026, junho/2026, julho/2026, agosto/2026, setembro/2026, outubro/2026, novembro/2026, dezembro/2026 e janeiro/2027**.

_____, _____ de _____ de _____.

Nome: _____

Assinatura do(a) trabalhador(a):_____

CPF/MF nº _____

WhatSapp do(a) trabalhador(a):_____

Telefone do(a) trabalhador(a):_____

Nome da empresa:_____

CNPJ/MF da empresa:_____

( ) **SIM**, aceito os termos para concessão do prêmio assiduidade previsto na CCT.
( ) **NÃO** aceito os termos para concessão do prêmio assiduidade e não tenho interesse em recebê-lo.