

**SINDICATO EMPREGADOS TUR HOSPITALIDADE ESTADO GOIAS, CNPJ n. 01.078.153/0001-14**, neste ato representado(a) por seu Presidente, **Sra. MARLI MARIA TEIXEIRA VAZ**;

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. 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) Empregados em Salões de Beleza e Similares, com abrangência territorial em Abadia De Goiás/GO, Abadiânia/GO, Adelândia/GO, Água Limpa/GO, Alexânia/GO, Alto Horizonte/GO, Alvorada Do Norte/GO, Amaralina/GO, Americano Do Brasil/GO, Amorinópolis/GO, Anhanguera/GO, Anicuns/GO, Aparecida De Goiânia/GO, Araçu/GO, Aragarças/GO, Aragoânia/GO, Araguapaz/GO, Arenópolis/GO, Aruanã/GO, Aurilândia/GO, Avelinópolis/GO, Baliza/GO, Barro Alto/GO, Bela Vista De Goiás/GO, Bom Jardim De Goiás/GO, Bonfinópolis/GO, Bonópolis/GO, Brazabrantes/GO, Britânia/GO, Buriti De Goiás/GO, Buritinópolis/GO, Cabeceiras/GO, Cachoeira De Goiás/GO, Caiapônia/GO, Caldas Novas/GO, Caldazinha/GO, Campestre De Goiás/GO, Campinaçu/GO, Campinorte/GO, Campo Alegre De Goiás/GO, Campo Limpo De Goiás/GO, Campos Belos/GO, Campos Verdes/GO, Carmo Do Rio Verde/GO, Catalão/GO, Caturai/GO, Cavalcante/GO, Ceres/GO, Cezarina/GO, Colinas Do Sul/GO, Córrego Do Ouro/GO, Corumbá De Goiás/GO, Corumbaíba/GO, Cristianópolis/GO, Crixás/GO, Cromínia/GO, Cumari/GO, Damianópolis/GO, Damolândia/GO, Davinópolis/GO, Diorama/GO, Divinópolis De Goiás/GO, Doverlândia/GO, Edealina/GO, Edéia/GO, Estrela Do Norte/GO, Faina/GO, Fazenda Nova/GO, Firminópolis/GO, Flores De Goiás/GO, Formoso/GO, Gameleira De Goiás/GO, Goianópolis/GO, Goiandira/GO, Goianésia/GO, Goiânia/GO, Goianira/GO, Goiás/GO, Guapó/GO, Guaraíta/GO, Guarani De Goiás/GO, Guarinos/GO, Heitorai/GO, Hidrolândia/GO, Hidrolina/GO, Iaciara/GO, Indiara/GO, Inhumas/GO, Ipameri/GO, Ipiranga De Goiás/GO, Iporá/GO, Israelândia/GO, Itaberai/GO, Itaguari/GO, Itaguaru/GO, Itapaci/GO, Itapirapuã/GO, Itapuranga/GO, Itauçu/GO, Ivollândia/GO, Jandaia/GO, Jaraguá/GO, Jaupaci/GO, Jesópolis/GO, Jussara/GO, Lagoa Santa/GO, Leopoldo De Bulhões/GO, Mairipotaba/GO, Mambai/GO, Mara Rosa/GO, Marzagão/GO, Matrinchã/GO, Maurilândia/GO, Minaçu/GO, Moiporá/GO, Monte Alegre De Goiás/GO, Montes Claros De Goiás/GO, Montividiu Do Norte/GO, Morro Agudo De Goiás/GO, Mossamedes/GO, Mozarlândia/GO, Mundo Novo/GO, Mutunópolis/GO, Nazário/GO, Nerópolis/GO, Niquelândia/GO, Nova América/GO, Nova Aurora/GO, Nova Crixás/GO, Nova Glória/GO, Nova Iguaçu De Goiás/GO, Nova Roma/GO, Nova Veneza/GO, Novo Brasil/GO, Novo Planalto/GO, Orizona/GO, Ouro Verde De Goiás/GO, Ouvidor/GO, Padre Bernardo/GO, Palestina De Goiás/GO, Palmeiras De Goiás/GO, Palmelo/GO, Palminópolis/GO, Paraúna/GO, Petrolina De Goiás/GO, Pilar De Goiás/GO, Piracanjuba/GO, Piranhas/GO, Pirenópolis/GO, Pires Do Rio/GO, Porangatu/GO, Posse/GO, Professor Jamil/GO, Rialma/GO, Rianópolis/GO, Rubiataba/GO, Sanclerlândia/GO, Santa Bárbara De Goiás/GO, Santa Cruz De Goiás/GO, Santa Fé De Goiás/GO, Santa Isabel/GO, Santa Rita Do Novo Destino/GO, Santa Rosa De Goiás/GO, Santa Tereza De Goiás/GO, Santa Terezinha De Goiás/GO, Santo Antônio De Goiás/GO, São Domingos/GO, São Francisco De Goiás/GO, São João Da Paraúna/GO, São Luís De Montes Belos/GO, São Luiz Do Norte/GO, São Miguel Do Araguaia/GO, São Miguel Do Passa Quatro/GO, São Patrício/GO, Senador Canedo/GO, Silvânia/GO, Simolândia/GO, Sítio D'Abadia/GO, Taquaral De Goiás/GO, Teresina De Goiás/GO, Terezópolis De Goiás/GO, Três Ranchos/GO, Trindade/GO, Trombas/GO, Turvânia/GO, Uirapuru/GO, Uruaçu/GO, Uruana/GO, Urutai/GO, Varjão/GO e Vila Propício/GO.

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

Fica concedido aos Empregados abrangidos pela presente convenção coletiva, os reajustes salariais, a apresentados nas tabelas abaixo:

<b>CARGOS</b>	<b>Reajuste 2019 (4,61%)</b>	<b>Reajuste 2020</b>
CABELEIREIROS	R\$1.607,00	Sal. 2019 + % Sal. Min. 20
ESTETICISTAS	R\$1.788,00	Sal. 2019 + % Sal. Min. 20
MANICUROS/PEDICUROS	R\$1.216,00	Sal. 2019 + % Sal. Min. 20
MAQUIADORES	R\$1.602,00	Sal. 2019 + % Sal. Min. 20
DEPILADORES	R\$1.216,00	Sal. 2019 + % Sal. Min. 20
AJUDANTES DE CABELEIREIROS/ESTETICISTAS	R\$1.145,00	Sal. 2019 + % Sal. Min. 20
GERENTES	R\$1.806,00	Sal. 2019 + % Sal. Min. 20
INSTRUT. ESCOLAS CABELEIREIROS/ESTETICISTAS	R\$1.914,00	Sal. 2019 + % Sal. Min. 20
INSTRUTORES ESCOLAS MANICURES/DEPILADOR	R\$1.498,00	Sal. 2019 + % Sal. Min. 20
RECEPCIONISTA/SECRETARIA	R\$1.207,00	Sal. 2019 + % Sal. Min. 20
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	R\$1.132,00	Sal. 2019 + % Sal. Min. 20
DESIGNER DE SOBRANCELHAS	R\$1.602,00	Sal. 2019 + % Sal. Min. 20
MICROPGMENTADORES	R\$1.602,00	Sal. 2019 + % Sal. Min. 20
MASSOTERAPEUTAS	R\$1.602,00	Sal. 2019 + % Sal. Min. 20
BARBEIROS	R\$1.607,00	Sal. 2019 + % Sal. Min. 20

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os reajustes incidirão sobre os salários nominais vigentes em 01 de Fevereiro do ano anterior ao reajuste, 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. Exceto aos funcionários que realizarem uma carga horária menor que 44h/semanais (leia-se: 220h/mensais). A estes o valor salarial poderá ser proporcional ao apresentado nesta cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Nenhuma outra função poderá receber menos que o piso salarial 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, com abrangência territorial em Goiás.

#### **CLÁUSULA QUARTA - RENOVAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

A validade de todas as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) será mantida até que haja a homologação de uma nova Convenção Coletiva de Trabalho, junto ao Ministério de Trabalho e Emprego.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Não havendo homologação de nova Convenção Coletiva de Trabalho, independente do motivo, todos os benefícios e obrigações se mantêm inalterados, para ambas as partes.

#### **CLÁUSULA QUINTA - MÉDIA DE VARIÁVEIS**

Os cálculos de quaisquer parcelas tais como férias, 13º salário, horas extras, descanso semanal remunerado e indenização de empregados comissionados serão feitos pela média dos últimos 03 (três) meses.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DO INTERVALO INTRAJORNADA**

As empresas poderão fazer a redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, desde que os trabalhadores da empresa, sendo consultados, a maioria de 2/3 assim o aprove e assine, devendo o pedido ser acompanhado da relação de trabalhadores da empresa, com a assinatura da maioria de 2/3, obrigando a empresa a fazer a devida comunicação ao Sindicato dos Trabalhadores para a sua legalidade, acompanhada das GFIPs.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - a redução do intervalo para 30 minutos, quando aprovada e implementada, exigirá que o término da jornada, esta seja reduzida em idênticos 30 minutos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - a inobservância da concessão integral do intervalo intrajornada, implica no pagamento da integralidade do período destinado ao gozo do intervalo intrajornada.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 e caráter obrigatório quando o empregado(a) for Adventista do sétimo dia, ortodoxo, judeu e outros conforme art 5º, inciso VI, da c.f/88.

#### **CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com sobretaxa de 80% (oitenta por cento), sobre o valor da hora normal, para as 2 (duas) primeiras horas feitas antes ou após a jornada de trabalho e sobretaxa de 100% (cem por cento) para feriados, horas extras excepcionais que ultrapassarem as 2 horas permitidas por lei e em dias de folgas.

#### **CLÁUSULA NONA - FERIADO DA CATEGORIA**

Fica estabelecido que o dia do comerciário será comemorado na segunda feira de carnaval, com paralisação das atividades comerciais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 e com sobretaxa de 100%, 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, SETHEG, 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 SETHEG, que deverá ser requerida através de formulário específico, a ser obtido em sua sede ou pelo e-mail: [sindibelezasecretaria@gmail.com](mailto:sindibelezasecretaria@gmail.com); [administrativo@setheg.com.br](mailto:administrativo@setheg.com.br)

**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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

É permitido as empresas a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelo qual as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a 2 (duas) horas diárias, poderão ser compensadas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O banco de horas só terá validade se for acordado com o SETHEG e homologado junto ao MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) como ACT (Acordo Coletivo de Trabalho);

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O SETHEG, como representante dos trabalhadores da categoria de Turismo e Hospitalidade no Estado de Goiás, não negociará Banco de Horas, com empresas que estiverem irregulares com seus recolhimentos junto ao sindicato ou com funcionários que não se afiliarem através das contribuições ao sindicato.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Na hipótese de até 120 (cento e vinte) dias não tiverem sido compensadas todas as horas extras prestadas, deverão ser pagas como horas extras, ou seja, o valor da hora normal acrescida do adicional de 80% (oitenta por cento), conforme previsto na cláusula referente a horas extras;

**PARÁGRAFO QUARTO** – Caso concedida pelas empresas, reduções de jornadas ou folgas compensatórias, além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não poderão se constituir em crédito para a empresa, a ser descontado no período subsequente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA**

Excepcionalmente aos caixas e outros que exerçam esta mesma função, terão a título de gratificação de função, o valor de R\$ 197,00 (cento e noventa e sete), para cobrirem eventuais quebra de caixa.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Fica vedado o desconto no salário do empregado de qualquer importância por ele ter recebido cheques sem provisão de fundos, desde que aceitos pelo empregador.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

O empregado abrangido por esta CCT terá direito ao adicional de 7% (sete por cento) a título de Prêmio Assiduidade a ser calculado mensalmente sobre o salário base, cuja parcela deverá ser discriminada no respectivo contracheque.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O Prêmio de que trata o caput desta cláusula somente será repassado ao empregado que não tiver nenhuma falta ou atrasos no mês, justificada ou não.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O Prêmio não integrará ao salário contratual, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento. O mesmo não será computado no cálculo de férias, 13º salário, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e em outros prêmios pagos pelo empregador.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Os trabalhadores que exercem cargo de chefia, que não estão sujeito a controle de horário e que recebem a gratificação de função prevista no Artigo 62 § Único da CLT, não receberão o adicional constante do caput, ainda que atendidas as exigências ora estabelecidas, exceto por liberalidade do empregador.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Não terá direito ao Prêmio de Assiduidade os empregados que não contribuírem com o Sindicato Laboral, através da Taxa Negocial (Contribuição Assistencial), manifestando seu desejo a oposição através de carta manuscrita, conforme orientado na CLÁUSULA TAXA NEGOCIAL E HONORATÍCIA (CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL). As empresas não poderão negar o pagamento do benefício aos funcionários que não lhe apresentarem as cartas de oposição devidamente protocoladas e assinadas pelo sindicato laboral.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As empresas que coagirem, ameaçarem ou instigarem os trabalhadores contra o Sindicato Laboral visando, que os mesmos venham a se opor às contribuições devidas ao sindicato, e com isso perder o direito ao adicional descrito no caput desta cláusula serão acionadas judicialmente, **com base no Artigo 199 do Código Penal, que diz:**

**"Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a participar ou deixar de participar de determinado sindicato ou associação profissional:**

**Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência."**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRIÊNIO E QUINQUÊNIO**

A todos os empregados que completarem 03 (três) e 05 (cinco) anos de serviços ininterruptos à mesma Empresa, serão concedidos respectivamente, 4% (quatro por cento) e 6% (seis por cento), sobre o salário contratual a título de triênio e quinquênio, os mesmos não serão cumulativos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SERVIÇO DE APOIO E ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR, E SEGURO DE VIDA**

Por esta cláusula fica convencionado que as empresas, contratarão um serviço de apoio e assistência ao trabalhador, e seguro de vida em favor de todos os seus trabalhadores as coberturas e serviços que couberem nos termos de uma apólice de seguro, obedeceram aos termos técnicos regulamentados pela SUSEP. O referido benefício não caracteriza salário 'in natura' por consistir em parcela totalmente indenizatória e, por conseguinte, não integrará de maneira alguma a remuneração do trabalhador. O custeio deste benefício será dividido igualmente entre empresa e empregado, sendo que a parte correspondente ao empregado deverá ser descontada junto ao contracheque. A empresa deverá efetuar a inclusão deste como benefício.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A título de sugestão fica à disposição das empresas, uma apólice aberta com convênio junto ao **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE NO ESTADO DE GOIAS**, através da Corretora Proteção a Família e ao Trabalhador Corretora (62) 3922 0606.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado perderá automaticamente o direito aos benefícios do Seguro de Vida de que trata essa cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Todos os trabalhadores bem como todas as empresas abrangidas por esse instrumento, deverão acatar e aplicar as normas contidas nesta cláusula. Em caso de descumprimento deste, e ocorrendo nascimentos de filhos de empregados, a morte, e a invalidez de empregados as empresas arcam com o pagamento de indenização da forma e valores idênticos aos estipulados por esta cláusula.

**ÚNICO:** Conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro, o descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (seja administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento do benefício, ou que vier a causar perda de direito ao trabalhador

**PARÁGRAFO QUARTO** – Os benefícios do seguro de vida em grupo deverão observar as seguintes garantias mínimas seguintes:

**A) ASSISTÊNCIA ALIMENTO DEMISSÃO DO CÔNJUGE:** Em caso de demissão do cônjuge sem justa causa, este receberá 6 cestas Básica em alimento ou cartão no valor de R\$ 100,00 cada cesta.

**B) ASSISTENCIA KIT NATALIDADE:** Em caso de nascimento de filho, terá direito a uma cesta para a mãe e um kit higiênico para o bebê, desde que avisado até 30 dias do nascimento.

**C) AUXILIO NATALIDADE:** Em caso de nascimento de filho, terá direito um valor de R\$ 170,00 na conta da mãe, ou o mesmo pode ser substituído por cartão de benefício, desde que avisado até 30 dias do nascimento.

**D) ASSISTÊNCIA FARMÁCIA:** Assistência com desconto em farmácia em rede credenciada, em conformidade com medicamento e tabela disponível pelo fornecedor.

**E) DESPESAS MÉDICAS HOSPITALARES E ODONTOLÓGICAS:** Em caso de Acidente, garante o reembolso das despesas médicas ao trabalhador até o limite de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais), desde que o tratamento tenha iniciado até 30 após o acidente.

**F) DIT- Diária de incapacidade temporária por acidente,** garante a indenização de 40 diárias no valor de R\$ 15,00 por dia, a partir do 16º, por incapacidade do trabalhador por acidente, até o limite contratado de R\$ 600,00.

**G) RIT- Renda de incapacidade temporária por doença,** garante a indenização de 40 diárias no valor de R\$ 15,00 por dia, a partir do 16º, por incapacidade do trabalhador em caso de doença, até o limite contratado de R\$ 600,00.

**H) BENEFICIO CAPACITAÇÃO:** Em caso de Invalidez permanente total e/ou morte do segurado, garante ao beneficiário, arrimo da família, cursos em escolas regulares, para a capacitação de cursos profissionalizantes, pagos diretamente a escola até o valor de R\$ 700,00 (setecentos reais)

**I) MORTE NATURAL** – Em caso de morte natural do segurado uma indenização R\$ 15.000,00 (quinze mil reais);

**J) MORTE ACIDENTAL** – Em caso de morte acidental do segurado uma indenização R\$ 30.000,00 (trinta mil reais);

**K) INVALIDEZ TOTAL OU PARCIAL POR ACIDENTE** – Em caso de invalidez permanente, total ou parcial, por acidente, deverá ser indenizado o valor de até R\$ 15.000,00 (quinze mil reais);

**L) ASSISTÊNCIA FUNERAL FAMILIAR COM SEPULTAMENTO OU CREMAÇÃO:** Em caso de morte do segurado, cônjuge e/ou filho até 21 anos, a seguradora prestará o serviço completo de funeral ou opção de reembolso até o limite de R\$ 3.000,00 (três mil reais)

**M) INDENIZAÇÃO ÀS EMPRESAS:** Em caso de morte do segurado verba rescisória no valor de 10% pagos a empresa limitado a R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais)

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - APOSENTADOS - GARANTIAS**

Fica vedada a dispensa do empregado que estiver há pelo menos 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LICENÇA GALA**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por 10 (dez) dias consecutivos, em virtude de casamento civil.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - UNIFORMES**

Sendo obrigatório o uso do uniforme, as empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados 02 (dois) uniformes completos, para uso exclusivo em serviço, durante o ano da presente Convenção.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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\$ 100,00 (cem reais) a cada um dos sindicatos, mediante recibo, bem como os aludidos contratos terão validade de 1 (Um) ano, devendo ser renovados nos sindicatos após o término do prazo dos contratos, sob pena de nulidade dos mesmos, em caso da não renovação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão nos locais de serviço, estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 VIGÉSIMA QUINTA - DA PERMISSÃO DO TRABALHO INTERMITENTE**

O trabalho intermitente instituído no parágrafo 3º do art. 443 da CLT será permitido em contratação exclusiva para atender eventos excepcionais como exposições, feiras, shows etc, devendo o contrato especificar previamente a sua duração, dias, horários e remuneração da prestação de serviço.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio começa a contar a partir do primeiro dia seguinte a ciência do trabalhador. Fica assegurado aos trabalhadores da categoria que os 3 (três) dias/ano que são acrescidos ao aviso conforme lei 12.506 de 2011 deverão ser indenizados na dispensa SEM JUSTA CAUSA.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Entretanto, quando a rescisão se der POR JUSTA CAUSA, PEDIDO DE DEMISSÃO ou por COMUM ACORDO, a empresa deverá considerar apenas 30 dias para o aviso prévio, não devendo assim descontar ou indenizar os dias que seriam acrescidos por cada ano de serviço prestado ininterruptamente na empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Quando o empregador fornecer o aviso prévio fixará a data e horário do acerto das verbas rescisórias, bem como se será feito na empresa (para trabalhadores com menos de 06 meses de

serviço) ou agendar no Sindicato (para trabalhadores a partir de 06 meses de serviço), no qual deverá ter o ciente trabalhador nas duas vias.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas permitirão que pessoas credenciadas pelo Sindicato Profissional ingressem em suas instalações de trabalho para recebimento de mensalidades de seus associados ou para associarem aqueles que ainda não o são, desde que: tenham avisado previamente a empresa sobre a visita e não prejudiquem o andamento normal dos serviços.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TAXA NEGOCIAL E HONORATÍCIA (CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL)**

Por deliberação da A.G.E. do Sindicato Profissional, ficam as empresas autorizadas a descontar dos salários já reajustados no mês de março de cada ano, a importância correspondente a 5% (cinco por cento) de sua remuneração, (**OBS: COMISSÕES E QUAISQUER OUTRAS DIFERENÇAS GERADAS PELAS MESMAS NÃO DEVERÃO SER CONSIDERADAS PARA O CALCULO DA CONTRIBUIÇÃO**), recolhendo via boleto ou na Tesouraria do Sindicato até 10 (dez) de Abril de cada ano (2019 e 2020) e no mês de julho de cada ano (2019 e 2020) a importância de 3% (três por cento) com pagamento até dia 10 (dez) de agosto de cada ano (2019 e 2020), a título de taxa comercial dos associados inscritos ou não, conforme inciso IV do Artigo 8º da C.F. A mesma importância será descontada dos associados emergentes (ainda não inscritos), afim de satisfazer os incisos XXVI do Artigo 7º, e III e VI do Artigo 8º, da C.F., com direito a oposição ao desconto, cujo prazo será nos 10 primeiros dias úteis de março e julho de cada ano. A oposição deverá ser feita via carta manuscrita e entregue individualmente na Sede do Sindicato, junto a uma cópia de um documento pessoal com foto. Conforme os termos do enunciado nº 74 do T.S.T. a título de Honorários Advocatícios e serviços prestados na elaboração, discussão, fechamento, editais, etc. da C.C.T. referida taxa isenta a categoria do recolhimento da Taxa Assistencial e Contribuição Confederativa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - R.A.I.S.**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 convenientes, 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CLÁUSULA RESCISÓRIA**

As rescisões contratuais de empregados dispensados com 12 (doze) meses na mesma empresa serão homologadas obrigatoriamente no Sindicato Laboral.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**— Será cobrado DA EMPRESA, o valor único de R\$ 200,00 (duzentos reais) por cada homologação, em razão do Sindicato passar a prestar serviço ao trabalhador que não mais contribuirá compulsoriamente (face a extinção da contribuição sindical compulsória) e também em consequência da revogação do parágrafo 7º do art. 477 da CLT; sendo que desse valor, 20% (vinte por cento) será repassado ao Sindicato patronal para custeio das atividades sindicais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**- Primando pela maior segurança jurídica às empresas, fica facultado a estas, o direito se assim optarem, de fazer o acerto rescisório no Sindicato quando o tempo de contratação do trabalhador dispensado for inferior à 12 (doze) meses.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**- Visando o atendimento adequado, o acerto rescisório deverá ser previamente agendado no Sindicato através do telefone (62) 3224 - 4970

**PARÁGRAFO QUARTO**- Nas cidades onde não exista representação sindical profissional, acima de 100 km de Goiânia, os acertos rescisórios se darão na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego ou no Ministério Público.

**PARÁGRAFO QUINTO**- As empresas ficam autorizadas a efetuarem os pagamentos dos acertos rescisórios através de cheques somente quando forem **cheques administrativos, emitidos pelo próprio Banco**, no mais, o pagamento rescisório será efetuado por depósito na conta do próprio funcionário ou em espécie no ato da homologação, sem atrasos de pagamento do mesmo.

**PARÁGRAFO SEXTO**- No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, a empresa deve apresentar obrigatoriamente os seguintes documentos:

- A)** CTPS devidamente atualizada;
- B)** Carimbo da empresa;
- C)** TRCT (Termo de rescisão de contrato) em cinco vias;
- D)** Termo de homologação em cinco vias;
- E)** Aviso prévio em duas vias;
- F)** Formulário do seguro desemprego;
- G)** Extrato analítico do FGTS sem ocorrências, com chave para o saque;
- H)** Guia de recolhimento do FGTS, com comprovante de pagamento;
- I)** Demonstrativo do trabalho de recolhimento do FGTS rescisório;
- J)** Chave de comunicação;
- K)** Três últimos contracheques;
- L)** Ficha de registro de empregados;
- M)** Atestado de saúde ocupacional;
- N)** Carta de preposto;
- O)** Comprovação de recolhimento das contribuições devidas às entidades sindicais (obreira e patronal) no exercício em curso.
- P)** Comprovação do pagamento do 'SERVIÇO DE APOIO E ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR, E SEGURO DE VIDA' dos últimos 6 (seis meses);

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DESTA C.C.T.**

A empresa deverá pagar, ao funcionário, uma multa no valor de R\$ 200,00/mês (duzentos reais por mês), se a mesma não fornecer qualquer benefício mensal apresentado nesta C.C.T., além do pagamento em parcela

única do benefício devido acumulado. E multa de 1/2 (meio) salário mínimo para qualquer outro benefício, não mensal, que não tenha sido pago, usufruído ou gozado, pelo emprego, também em parcela única.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FORO**

As partes elegem o Foro da Justiça do Trabalho, 18ª Região, onde houver Varas do Trabalho ou Juiz de Direito, onde não houver aquela, para dirimir dúvidas, conciliar e julgar divergências que porventura se originarem da aplicabilidade da presente Convenção, de conformidade com a Lei 8.984, de 07.02.95 e Artigo 114 da Constituição Federal.

**MARLI MARIA TEIXEIRA VAZ**

**Presidente**

**SINDICATO EMPREGADOS TUR HOSPITALIDADE ESTADO GOIAS**

**MARCELINO VITOR LUCENA**

**Presidente**

**SIND DOS PROPRIETARIOS DE BARB INST BEL AFINS EST GOIAS**