

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO, HOTEIS, RESTAURANTES, BARES, LAZER E SIMILARES DO SUDOESTE GOIANO, nome fantasia: **SETHORESG**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 37.275.781/0001-37, neste ato representado por seu Diretor-Presidente, Sr. SÉRGIO DOS SANTOS MACEDO;

E

SINDICATO DOS PROPRIETÁRIOS DE BARBEARIAS E INSTITUTOS DE BELEZA E AFINS DO ESTDO DE GOIÁS, nome fantasia: **SINDIBELEZA**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 26.812.925/0001-20, neste ato representado por seu Diretor - 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 **1º de fevereiro de 2023 a 31 de janeiro de 2025** e a data-base da categoria em **1º de fevereiro**.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS // REAJUSTES SALARIAIS

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

CARGOS	PISO
CABELEIREIROS	R\$ 1.960,31
ESTETICISTAS	R\$ 2.181,19
MANICUROS/PEDICUROS	R\$ 1.483,05
MAQUIADORES	R\$ 1.953,74
DEPILADORES	R\$ 1.483,05
AJUDANTES DE CABELEIREIROS /	R\$ 1.396,29
ESTETICISTAS	R\$ 2.203,53
GERENTES	R\$ 2.335,01
INSTRUT. ESCOLAS CABELEIREIROS /	R\$ 2.335,01
ESTETICISTAS	R\$ 1.827,53
INSTRUTORES ESCOLAS MANICURES /	R\$ 1.827,53
DEPILADOR	R\$ 1.472,53
RECEPCIONISTA/SECRETÁRIA	R\$ 1.380,50
AUXILIAR DE LIMPEZA	R\$ 1.953,74
DESIGNER DE SOBRANCELHAS	R\$ 1.953,74
MICROPGMENTADORES	R\$ 1.953,74
MASSOTERAPEUTAS	R\$ 1.960,31
BARBEIROS	R\$ 1.960,31

Reajuste (%)	A Partir de	Vigência
7%	01/02/2023	01/02/2023 à 31/01/2024

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os reajustes incidirão sobre os salários nominais vigentes em **31 de janeiro de 2023**, 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.

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 **60% (sessenta 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 empresa acordante, serão concedidos respectivamente, adicional por tempo de serviço, de **4% (quatro por cento) a título de triênio** e **6% (seis por cento) a título de quinquênio**, sendo que os referidos percentuais serão cumulativos, somente para os trabalhadores admitidos até o dia 31 de janeiro de 2018.

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

<u>PERÍODO DE TEMPO DE SERVIÇO</u>	<u>PERCENTUAL A SER PAGO</u>
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 **20% (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\$ 269,06 (duzentos e sessenta e nove reais, 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 acúmulo de função e nem lhes são devidos equiparação salarial.

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

PARÁGRAFO QUARTO: O valor descrito no Parágrafo Primeiro da presente Cláusula será pago 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 **7% (sete 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 sua jornada diária de trabalho, em todos os dias do mês de referência, não sendo permitido atraso que exceder os 10 (dez) minutos diários de tolerância, previstos no § 1º do artigo 58 da CLT, havendo exceção apenas quando do gozo de férias, das faltas previstas nas Cláusulas 35ª, 37ª e 52ª desta CCT, assim como, as previstas nos artigos 131 e 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados que exercem cargo de gerência receberão o adicional constante no "caput", ainda que não atendidas as exigências estabelecidas nesta cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO: 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 QUINTO: 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 SEXTO: 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 SÉTIMO: 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 OITAVO: De todo modo, deverá ser observado o comando do **Termo constante no Anexo Único**, que trata do rateio do percentual de **7% (sete por cento) entre Sindicato profissional e trabalhadores, do prêmio assiduidade**, que foi uma conquista do Sindicato Obreiro, sendo destinado **6% (seis por cento) em favor dos trabalhadores e 1% (um por cento) em favor do Sindicato laboral** durante os meses de **fevereiro/2023, março/2023, abril/2023, maio/2023, junho/2023, julho/2023, agosto/2023, setembro/2023, outubro/2023, novembro/2023, dezembro/2023, janeiro/2024, fevereiro/2024, março/2024, abril/2024, maio/2024, junho/2024, julho/2024, agosto/2024, setembro/2024, outubro/2024, novembro/2024, dezembro/2024 e janeiro/2025**, sendo calculada a cota parte (1%) do sindicato profissional sobre o salário contratual dos trabalhadores beneficiados;

PARÁGRAFO NONO: 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: 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 PRIMEIRO: Se o empregador conceder o benefício "Prêmio Assiduidade" aos trabalhadores sem obedecer ao comando normativo desta Cláusula, ou seja, para trabalhadores, mesmo que não tenham aderido ao Termo de Adesão conforme CCT, é obrigado a repassar ao SETHORESG, a cota parte de 1% (um por cento), que lhe é de direito;

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: 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 TERCEIRO: Fica estabelecido entre as partes convenientes, 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.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO AUXÍLIO CRECHE

As empresas estão obrigadas a pagar às empregadas mães o equivalente a **10% (dez por cento) do salário mínimo**, para cada filho nascido na vigência do seu contrato de trabalho, **durante 06 (seis) meses após o retorno da licença maternidade**, se a empresa não mantiver creche no local de trabalho ou convênio com empresa habilitada.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

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\$ 17,00 (dezesete reais) por trabalhador**, sendo vedado qualquer desconto no salário do empregado, conforme tabela abaixo:

Kit Bebê	R\$ 150,00	Um kit por recém-nascido composto de: Fraldas, Lenço umedecido, pomada de prevenção de assadura, chuquinha e sabonete líquido.
Auxílio natalidade	R\$ 500,00	Pagamento único em caso de nascimento e/ou adoção, por filho.
Telemedicina	-	02 (duas) consultas por mês com clínico geral, por meio de plataforma <i>on line</i> .
Auxílio alimentar	R\$ 150,00	Valor pago em parcela única, em caso de empregado ou cônjuge afastado do trabalho por mais de 30 (trinta) dias, por motivo de doença.
Benefício Farmácia	-	Desconto em redes conveniadas

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os Auxílios disponibilizados pelo empregador não possuem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e assistencial.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: DO SEGURO DE VIDA

As entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho estabelecem a obrigatoriedade de disponibilização pelo empregador de seguro de vida com assistência/auxílio funeral e auxílio alimentação aos trabalhadores, com as seguintes coberturas mínimas:

I - Indenizações por morte natural e acidental do Empregado(á), no valor **R\$ 22.000,00 (vinte e dois mil reais)**, e em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente. 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);

II - Assistência/auxílio funeral familiar limitado ao valor máximo de despesas de até **R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais)**;

III - Auxílio alimentação em caso de morte do empregado titular, sendo estipulado o pagamento de **R\$ 2.520,00 (dois mil, quinhentos e vinte reais)**, em 06 (seis) parcelas mensais no valor de **R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais)** cada, aos beneficiários expressamente designado(s) pelo segurado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas poderão contratar seguradora de sua preferência, desde que contenha as coberturas e garantias mínimas estabelecidas na presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O custo sugerido para essa cobertura é de **R\$ 3,50 (três reais e cinquenta centavos) por vida**.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa se obriga a apresentar ao sindicato laboral o comprovante de contratação, contendo relação de nomes dos trabalhadores beneficiados e guia paga dos benefícios na presente Cláusula, bem como na Cláusula Décima Segunda, **quando solicitada pelo SETHORESG, no prazo de 05 (cinco) dias, a contar da data da notificação, sob pena**

de incidir, a multa no valor de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), em benefício do Sindicato Laboral.

CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO PESSOAL EXTRA

Quando necessário às empresas poderão contratar prestadores de serviços trabalhadores eventuais denominados: "extras" ou "free lance". A remuneração pelo serviço a ser executado deverá ser acertada entre as partes interessadas, e o pagamento do que foi combinado há que ser realizado ao final diário da prestação de serviço. Desde que não sejam configurados os requisitos do art. 3º da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS ANOTAÇÕES NA CTPS

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 ser 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 fizer 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 do Benefício IEB; 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 ele 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\$ 1.500,00 (um 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 VIGÉSIMA - DO AVISO PRÉVIO

O empregado demitido sem justa causa, e/ou, que pedir demissão, será dispensado do cumprimento do aviso prévio, sendo o mesmo reduzido para **5 (cinco) dias**, desde que já tenha conseguido novo emprego e apresente declaração da empresa onde irá trabalhar caso em que as partes ficam desobrigadas do pagamento do dito aviso, excetuando-se os dias efetivamente trabalhados.

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

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

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

PARÁGRAFO QUARTO: 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 PRIMEIRA - 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, 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 puros, 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 SEGUNDA - DO CONTRATO DE PARCERIA

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

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas deverão no ato da homologação dos contratos, efetuar o pagamento da taxa de contrato de **R\$ 130,00 (cento e trinta reais) a cada um dos sindicatos**, mediante recibo, **bem como os aludidos contratos terão validade de 01 (um) ano**, devendo ser renovados nos sindicatos, após o término do prazo dos contratos, sob pena de nulidade dos mesmos, em caso da não renovação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DOS CONCEITOS COMPLEMENTARES DOS CONTRATOS DE PARCERIAS

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

A). **PARCERIA (GESTÃO COMPARTILHADA)**: a forma de parceria já reconhecida no direito consuetudinário (art. 4º, Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942), nas jurisprudências supra citadas e, também, nas normas coletivas à égide do art. 611 da 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, Parágrafo. 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 a 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 CONVENIENTES**, para verificação de pressupostos de legalidade e legitimidade, a exemplo do registro no Conselho Federal de Administração e/ou de Contabilidade. Considerando que como produção individual, qualquer ato ou desempenho que uma parte possa oferecer a outra e que seja essencialmente intangível e não resulte na propriedade de nada, sem vinculação com o produto físico ou kit de aplicação, esse sim, pago exclusivamente pelo cliente.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória de 130 (cento e trinta) dias da empregada afastada em decorrência de gravidez, a contar da data do término da garantia constitucional prevista no artigo 10, inciso II, Alinea "b" do ADCT.

ESTABILIDADE DO PAI

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - DA APOSENTADORIA // GARANTIAS

Ao trabalhador com mais de 5 anos de contrato de trabalho na mesma empresa, fica vedada a dispensa do empregado que estiver pelo menos **12 (dode) 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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 ao sindicato laboral, SETHORESG, e patronal, SINDIBELEZA, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias antes do feriado ou domingo, bem como a relação dos empregados que trabalharão naquele dia.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Deverá ainda requerer a Autorização para Funcionamento e Certidão de Regularidade emitida pelo SINDIBELEZA e SETHORESG, que deverá ser requerida através de formulário específico, a ser obtido em sua sede ou pelo e-mails: sindibelezasecretaria@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.

JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO EMPREGADO ESTUDANTE

S

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 SEGUNDA - DO DESCANSO AOS SÁBADOS

As empresas poderão aumentar em 48 (quarenta e oito) minutos o trabalho do empregado, de segunda-feira a sexta-feira, para compensar o sábado, desde que haja conveniência para ambas as partes. Sendo esta prorrogação de caráter obrigatório quando o empregado(a) for Adventista do sétimo dia, ortodoxo, judeu e outros conforme art 5º, inciso VI, da CF/88.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO DESCANSO SEMANAL AOS DOMINGOS

Fica estabelecido que o Repouso Semanal Remunerado do trabalhador deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de 03 (três) semanas, com o domingo, conforme dispõe na Lei nº 11.603 de 05/12/2007, ficando estabelecido que a folga da terceira semana, sempre deverá coincidir com o domingo, e a folga seguinte, não poderá ser concedida após sete dias consecutivos.

CONTROLE DA JORNADA

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

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

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

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

C). Serão abonadas as faltas do empregado estudante (vestibulando), desde que comprovadamente decorrerem de prestação de exames, limitando-se em número de dois ao ano;

D). Assegura-se o direito de até 02 (dois) dias, dentro do próprio mês, à ausência remunerada ao empregado, para levar ao médico, o cônjuge, filho menor ou dependente previdenciário de até 14 (quatorze) anos de idade, idosos de parentesco de primeiro grau idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, e parentes de primeiro grau inválidos de qualquer idade;

E). A empresa reconhecerá a validade dos atestados médicos e odontológicos, firmados por profissionais legalmente habilitados, para justificar faltas ao serviço, se apresentados até 24 (vinte e quatro horas) horas de sua emissão, com ressalva deste prazo para os casos de internamentos;

F). As empresas que concederem aos empregados Plano de Saúde ou Seguro Saúde, em forma de parceria, ainda que custeando valor parcial, somente aceitarão atestado médico fornecidos pelos profissionais credenciados junto às empresas fornecedoras dos serviços de Plano de Saúde ou Seguro Saúde, salvo quando a situação clínica do empregado requerer um médico especialista não credenciado. O empregado deverá entregar o atestado

médico à empresa no prazo de 24h (Vinte e Quatro Horas) do atendimento;

G).Assegura-se o direito de até 03 (três) dias, à ausência remunerada a empregada mulher, para acompanhar filha na ocasião do parto, salvo se obter alta antecipada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - DA SINDICALIZAÇÃO

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

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA ATUAÇÃO SINDICAL

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

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

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

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

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO DELEGADO SINDICAL

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO DIRIGENTE SINDICAL

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

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

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

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DAS CONTRIBUIÇÕES PARA MANUTENÇÃO DO SINDICATO LABORAL

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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, das seguintes

contribuições: **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (MARÇO/2023 e MARÇO/2024), PARCELAS DA TAXA NEGOCIAL E HONORATÍCIA REFERENTE AOS MESES (fevereiro/2023, março/2023, abril/2023, maio/2023, junho/2023, julho/2023, agosto/2023, setembro/2023, outubro/2023, novembro / 2023, dezembro/2023, janeiro/2024, fevereiro/2024, março/2024, abril/2024, maio/2024, junho/2024, julho/2024, agosto/2024, setembro/2024, outubro/2024, novembro/2024, dezembro/2024, janeiro/2025)** até o dia 10 (dez) do mês subsequente, sob pena de incidência da multa prevista na Cláusula 53ª desta CCT, em benefício do Sindicato Laboral.

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

Por deliberação da A.G.O. do Sindicato Profissional, realizada no dia **07 de novembro de 2022**, 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 ano de vigência desta CCT**, dividida em **parcelas mensais de 1% (um por cento)**, a incidir sobre as respectivas folhas de pagamento de: **fevereiro/2023, março/2023, abril/2023, maio/2023, junho/2023, julho/2023, agosto/2023, setembro/2023, outubro/2023, novembro/2023, dezembro/2023, janeiro/2024, fevereiro/2024, março/2024, abril/2024, maio/2024, junho/2024, julho/2024, agosto/2024, setembro/2024, outubro/2024, novembro/2024, dezembro/2024 e janeiro/2025**; cujo valor deverá ser repassado ao SETHORESG até o 5.º (quinto) dia útil do mês subsequente ao respectivo desconto, mediante recolhimento junto ao Banco Santander, em conta bancária do Sindicato SETHORESG (agência 3656, conta corrente n.º 013003971-4), a título de Taxa Negocial e Honoratícia, para os sindicalizados e para os emergentes (ainda não inscritos), a fim de satisfazer os incisos XXVI do artigo 7º, III e VI do art. 8º da CF, art. 513 alínea "e" da CLT, Recurso Extraordinário n.º 189.960-3 do Supremo Tribunal Federal, de acordo com o inciso IV do artigo 8º da C.F., em respeito ao previsto no inciso XXVI do artigo 611-B da CLT, a título de Honorários Advocatícios e serviços prestados na elaboração, discussão, fechamento, editais, etc. da CCT. A referida taxa isenta a categoria do recolhimento da Taxa Assistencial e

Contribuição Confederativa. O Direito de oposição ao desconto do empregado não filiado, em conformidade com acordo firmado, em 30 de Outubro de 2014, com o MPT/PRT da 18.ª Região, será de no máximo 20 (vinte) dias, contados a partir do primeiro desconto no salário do empregado. Sendo que o direito de Oposição poderá ser exercido pelo trabalhador não filiado, pessoalmente, por escrito de próprio punho, junto ao sindicato, que fornecerá comprovante.

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

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

III- Os empregados admitidos após o mês de **fevereiro de 2023**, sofrerão o desconto acima referido, no primeiro mês após a respectiva admissão, sendo que o depósito na conta do sindicato deverá ser procedido até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao dia do desconto.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DOS EVENTOS

Os eventos, congressos, seminários e outros, somente poderão ser realizados com a autorização e participação direta do Sindicato Patronal (SINDIBELEZA), sob pena de sanções jurídicas legais, as vendas de produtos nestes eventos terá que obrigatoriamente ter autorização do Sindicato Patronal.

S

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DAS ESCOLAS
PROFISSIONALIZANTES**

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Esta certidão será expedida por ambos os Sindicatos 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DO DIA DO PROFISSIONAL DA CATEGORIA

Fica estabelecido que a segunda-feira de Carnaval (12/02/2024 e 03/03/2025), 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.

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\$ 1.500,00 (um 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.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

OUTRAS DISPOSIÇÕES

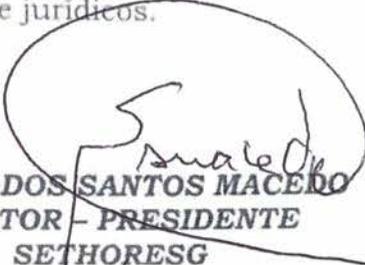
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA RENEGOCIAÇÃO
As partes se comprometem a reavaliarem as Cláusulas Econômicas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a qualquer instante, se houver alteração na política econômica, em conformidade com o inciso VI do art. 613 da C.L.T.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DO FORO

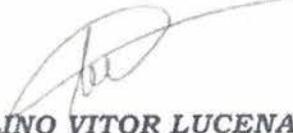
As partes elegem o Foro da Justiça do Trabalho da 18ª Região, onde houver Vara do Trabalho, ou o Juiz de Direito, onde não houver aquela, para dirimir dúvidas, conciliar e julgar divergências que porventura se originarem da aplicabilidade da presente Convenção Coletiva de Trabalho, de conformidade com 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, comprometendo-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
DIRETOR - PRESIDENTE
SETHORESG

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO, HOTEIS,
RESTAURANTES, BARES, LAZER E SIMILARES DO
SUDOESTE GOIANO**


MARCELINO VITOR LUCENA
DIRETOR - PRESIDENTE
SINDIBELEZA

**SINDICATO DOS PROPRIETÁRIOS DE BARBEARIAS E
INSTITUTOS DE BELEZA E AFINS DO ESTDO DE GOIÁS**