

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00060/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/03/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR009816/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.127175/2021-62
DATA DO PROTOCOLO: 12/03/2021

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

SINDICATO EMPREGADOS TUR HOSPITALIDADE ESTADO GOIAS, CNPJ n. 01.078.153/0001-14, neste ato representado(a) por seu ;

E

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

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 2021 a 31 de janeiro de 2022 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, Água Fria de Goiás/GO, Água Limpa/GO, Águas Lindas de Goiás/GO, Alexânia/GO, Aloândia/GO, Alto Horizonte/GO, Alto Paraíso de Goiás/GO, Alvorada do Norte/GO, Amaralina/GO, Americano do Brasil/GO, Amorinópolis/GO, Ananguera/GO, Anicuns/GO, Aparecida de Goiânia/GO, Araçu/GO, Aragarças/GO, Aragoiânia/GO, Araguapaz/GO, Arenópolis/GO, Aruanã/GO, Aurlândia/GO, Avelinópolis/GO, Baliza/GO, Barro Alto/GO, Bela Vista de Goiás/GO, Bom Jardim de Goiás/GO, Bom Jesus de Goiás/GO, Bonfinópolis/GO, Bonópolis/GO, Brazabrantes/GO, Britânia/GO, Buriti Alegre/GO, Buriti de Goiás/GO, Buritinópolis/GO, Cabeceiras/GO, Cachoeira de Goiás/GO, Cachoeira Dourada/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, Cidade Ocidental/GO, Cocalzinho de Goiás/GO, Colinas do Sul/GO, Córrego do Ouro/GO, Corumbá de Goiás/GO, Corumbaíba/GO, Cristalina/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, Formosa/GO, Formoso/GO, Gameleira de Goiás/GO, Goianópolis/GO, Goiandira/GO, Goianésia/GO, Goiânia/GO, Goianira/GO, Goiás/GO, Goiatuba/GO, Gouvelândia/GO, Guapó/GO, Guaraita/GO, Guarani de Goiás/GO, Guarinos/GO, Heitorai/GO, Hidrolândia/GO, Hidrolina/GO, Iaciara/GO, Inaciolândia/GO, Indiará/GO, Ipameri/GO, Ipiranga de Goiás/GO, Israelândia/GO, Itaberai/GO, Itaguari/GO, Itaguaru/GO, Itapaci/GO, Itapirapuã/GO, Itapuranga/GO, Itarumã/GO, Itauçu/GO, Itumbiara/GO, Ivolândia/GO, Jandaia/GO, Jaraguá/GO, Jaupaci/GO, Jesópolis/GO, Joviânia/GO, Jussara/GO, Lagoa Santa/GO, Leopoldo de Bulhões/GO, Luziânia/GO, Mairipotaba/GO, Mambai/GO, Mara Rosa/GO, Marzagão/GO, Matrinchã/GO, Maurilândia/GO, Mimoso de Goiás/GO, Minaçu/GO, Moiporá/GO, Monte Alegre de Goiás/GO, Montes Claros de Goiás/GO, Montividiu do Norte/GO, Morrinhos/GO, Morro Agudo de Goiás/GO, Mossâmedes/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 Gama/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, Panamá/GO, Paraúna/GO, Petrolina de Goiás/GO, Pilar de Goiás/GO, Piracanjuba/GO, Piranhas/GO, Pirenópolis/GO, Pires do Rio/GO, Planaltina/GO, Pontalina/GO, Porangatu/GO, Posse/GO, Professor Jamil/GO, Rialma/GO, Rianópolis/GO, Rubiatuba/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, Santo Antônio do Descoberto/GO, São Domingos/GO, São Francisco de Goiás/GO, São João da Paraúna/GO, São João d'Aliança/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, Valparaíso de Goiás/GO, Varjão/GO, Vianópolis/GO, Vicentinópolis/GO, Vila Boa/GO e Vila Propício/GO.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Fica concedido aos Empregados abrangidos pela presente convenção coletiva, um reajuste salarial de 5,45 % (cinco inteiros e quarenta e cinco centésimos por cento), e no mínimo os pisos salariais/função apresentados nas tabelas abaixo:

<u>CARGOS</u>	<u>PISO SALARIAL</u>
CABELEIREIROS	R\$ 1.773,00
ESTETICISTAS / PODÓLOGO	R\$ 1.974,00
MANICUROS / PEDICUROS	R\$ 1.342,00

MAQUIADORES	R\$ 1.768,00
DEPILADORES	R\$ 1.342,00
AJUDANTES DE CABELEIREIROS / ESTETICISTAS	R\$ 1.263,00
GERENTES	R\$ 1.994,00
INSTRUTORES ESCOLAS CABELEIREIROS / ESTETICISTAS	R\$ 2.113,00
INSTRUTORES ESCOLAS MANICURES / DEPILADOR	R\$ 1.653,00
RECEPCIONISTA / SECRETARIA / CAIXA	R\$ 1.331,00
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	R\$ 1.249,00
DESIGNER DE SOBRANCELHAS	R\$ 1.768,00
MICROPIGMENTADORES / TATUADORES / EXTENSIONISTA DE CÍLIOS	R\$ 1.768,00
MASSOTERAPEUTAS	R\$ 1.768,00
BARBEIROS	R\$ 1.773,00

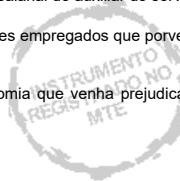
PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os reajustes incidirão sobre os salários nominais vigentes em 01 de Fevereiro do ano anterior ao reajuste, descontadas as eventuais antecipações ocorridas na vigência anterior.

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.



GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Excepcionalmente aos caixas e outros que exerçam esta mesma função, terão a título de gratificação de função, o valor de R\$ 207,00 (duzentos e sete reais), 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.

PRÊMIOS

CLÁUSULA QUINTA - 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 HONORÁRIA (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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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) 3981 2323.

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)

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA OITAVA - 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 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 NONA - MEDIDAS RELATIVAS ÀS RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Durante a vigência do presente instrumento coletivo de trabalho, **somente as empresas que tiveram – ou vierem a ter – o seu funcionamento proibido por Decreto por mais de 30 (trinta) dias**, poderão formalizar a rescisão dos contratos de trabalho de seus trabalhadores seguindo as seguintes formalidades:

PARÁGRAFO PRIMEIRO- As empresas poderão parcelar o valor rescisório, em até 05 (cinco) vezes iguais, garantido o valor mínimo de R\$ 1.000,00 (mil reais) por parcela, salvo quanto à última parcela, que poderá ser inferior, mediante pagamento da seguinte forma:

a) 1ª parcela no mesmo prazo estabelecido no art. 477, §6º da CLT;

b) 2ª parcela em até 30 dias após o pagamento da primeira parcela;

c) 3ª parcela em até 30 dias após o pagamento da segunda parcela;

d) 4ª parcela em até 30 dias após o pagamento da terceira parcela;

e) 5ª parcela em até 30 dias após o pagamento da quarta parcela;

f) as presentes regras são aplicáveis a todas as rescisões efetivadas após o dia 01 de março de 2021, data da entrada em vigor das novas restrições no âmbito do município de Goiânia-GO;

OBS: Em decorrência do parcelamento rescisório, será acrescido, obrigatoriamente, às verbas rescisórias em formato indenizatório, um valor de R\$ 10,00 (dez reais) por parcela.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O parcelamento referido no parágrafo anterior não abrange a multa ou qualquer parcela em atraso do FGTS, apenas as verbas rescisórias devidas ao empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO- Caso a empresa deixe de realizar os pagamentos previstos no parágrafo primeiro, nos prazos nele estabelecido, o acordo será considerado **desfeito** a partir da data do descumprimento, e o valor vincendo será devido em até 02 (dois) dias úteis, em parcela única, sob pena de **acréscimo** do pagamento da multa do art. 477, § 8º, da CLT, no valor de 01 (uma) remuneração mensal percebida pelo trabalhador.

PARÁGRAFO QUARTO – As regras previstas nessa cláusula NÃO se aplicam às empresas que continuarem em funcionamento presencial, apesar das restrições de horários impostas pelo Poder Público Municipal. Contudo, caso venham a ser editados novos Decretos impondo restrições da modalidade lockdown, fazendo com que as empresas funcionem com restrições muito severas, apenas na modalidade delivery, ficam desde já autorizadas a proceder com a utilização dos regramentos aqui dispostos.

PARÁGRAFO QUINTO – Toda rescisão realizada da forma prevista nessa Cláusula deverá ser efetivada, sob pena de nulidade, mediante obrigatória homologação da documentação perante o Sindicato dos Trabalhadores, independentemente do tempo de vínculo do trabalhador. Para tanto, deverá encaminhar a documentação rescisória de praxe ao e-mail financeiro@setheo.com.br para agendar a homologação presencial ou via aplicativo (a escolha do sindicato dos trabalhadores).

PARÁGRAFO SEXTO - Em razão da homologação prevista no parágrafo anterior, será devida uma taxa de homologação, excepcionalmente reduzida para R\$ 70,00 (setenta reais).

PARÁGRAFO SÉTIMO – Durante a vigência das medidas públicas restritivas, em decorrência da pandemia da COVID-19, não se aplicará o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT.

PARÁGRAFO OITAVO - As regras dessa cláusula não se aplicam às rescisões que já foram concluídas ou cujo aviso prévio esteja em curso, valendo apenas para rescisões, inclusive a data do aviso prévio, sejam posteriores a 01 demarço de 2021.

OBS: OS BENEFÍCIOS DESCRITOS NESTA CLÁUSULA SÃO VÁLIDOS SOMENTE PARA AS EMPRESAS ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL DA CATEGORIA.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA - 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, COMUM ACORDO ou FORÇA MAIOR, 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 de não renovação.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 supracitadas 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, 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 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 DÉCIMA TERCEIRA - 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - APOSENTADOS - GARANTIAS

Fica vedada a dispensa do empregado que estiver há pelo menos 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - MEDIDAS RELATIVAS À EXERCÍCIO DE MÚLTIPLAS FUNÇÕES

Também como forma de manter os empregos do setor, e durante a SITUAÇÃO DE EMERGÊNCIA decretada pelo Estado de Goiás e Municípios, a partir de 01 de março de 2021 e durante a vigência deste instrumento coletivo, os trabalhadores poderão, excepcionalmente, desempenhar múltiplas funções, se necessário for, de maneira que as empresas consigam continuar operando suas atividades sem inviabilizar sua existência. Tal prática, apenas para esse período pontual, não será considerado acúmulo ou desvio de função para os fins de direito.

OBS: OS BENEFÍCIOS DESCRITOS NESTA CLÁUSULA SÃO VALIDOS SOMENTE PARA AS EMPRESAS ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL DA CATEGORIA.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 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 - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - FERIADO DA CATEGORIA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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: sindibelezagosecretaria@gmail.com; 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 VIGÉSIMA OITAVA - PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR EM CURSO OU PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSION

Como forma de manter os empregos do setor, e durante a SITUAÇÃO DE EMERGÊNCIA decretada pelo Estado de Goiás e Municípios, as empresas poderão suspender o contrato de trabalho, enquanto vigorar o presente instrumento coletivo, para participação do trabalhador em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante aquiescência formal do trabalhador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Em razão da excepcionalidade do período, fica dispensada a notificação prevista no §1º do art. 476-A da CLT;

PARÁGRAFO SEGUNDO - O trabalhador que tiver seu contrato de trabalho suspenso na hipótese desta Cláusula fará jus ao pagamento de uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, enquanto durar o período de suspensão, com valor equivalente a **80% (oitenta por cento)** do benefício do seguro-desemprego a que faz jus o trabalhador, conforme regras vigentes à época da suspensão;

PARÁGRAFO TERCEIRO - Em toda hipótese será garantido ao trabalhador, o valor mínimo de 01 (um) salário-mínimo nacional a título de ajuda compensatória;

PARÁGRAFO QUARTO - Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o trabalhador fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador;

PARÁGRAFO QUINTO - Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, seja por falta de vaga ou por ausência do trabalhador, ou ainda em razão do trabalhador permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando a empresa ao pagamento imediato e integral dos salários, reflexos e dos encargos sociais referentes ao período, além das penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas nesta Convenção;

PARÁGRAFO SEXTO - Se ocorrer a dispensa do trabalhador no transcurso do período de suspensão contratual ou nos 90 (noventa) dias subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador deverá pagar, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação, multa correspondente ao valor de 01 (uma) remuneração mensal do trabalhador, considerando, para este fim, o mês anterior à suspensão do contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MEDIDAS RELATIVAS À REDUÇÃO DE JORNADA PROPORCIONAL AO SALÁRIO.

Também como forma de manter os empregos do setor, e durante a SITUAÇÃO DE EMERGÊNCIA decretada pelo Estado de Goiás e Municípios, a partir de 01 de março de 2021, as empresas poderão acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, obedecendo uma redução salarial de no máximo 30% (trinta por cento), por até 90 (noventa dias), nos termos do artigo 7º, incisos VI e XIII, da Constituição Federal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A medida prevista no *caput* poderá ser aplicada, desde que o trabalhador concorde com a medida, por escrito, e seja avisado com antecedência mínima de 01 (um) dia corrido.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Durante o período de redução de jornada de trabalho proporcional à redução do salário, o trabalhador não poderá trabalhar em horário integral, sob pena de pagamento, pela empresa, de multa no valor de 01 (uma) remuneração mensal em favor do trabalhador, além das diferenças salariais e reflexos integrais;

PARÁGRAFO TERCEIRO - Durante o período de redução de jornada proporcional à redução do salário, fica vedada a realização de horas extras ou compensação na modalidade banco de horas;

PARÁGRAFO QUARTO - Para a sua eficácia e validade, as empresas deverão obrigatoriamente encaminhar cópia digitalizada dos Acordos Individuais de redução de jornada/salário ao Sindicato dos trabalhadores, por meio eletrônico no endereço financeiro@setheg.com.br, no prazo de até 10 (dez) dias contínuos após a adoção da formalização dos acordos individuais.

PARÁGRAFO QUINTO - Em razão da mera operacionalização do sistema e-social, que não reconhece a excepcionalidade da medida aqui prevista, as empresas ficam autorizadas a lançar, em razão da redução negociada, um desconto sob a rubrica "REDUÇÃO PROPORCIONAL JORNADA-SALÁRIO" no contracheque do empregado, com o valor correspondente ao ajuste realizado com o trabalhador.

OBS: OS BENEFÍCIOS DESCRITOS NESTA CLÁUSULA SÃO VALIDOS SOMENTE PARA AS EMPRESAS ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL DA CATEGORIA.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MEDIDAS RELATIVAS À JORNADA DE TRABALHO

Como forma de manter os empregos, e durante a situação de emergência decretada pelo Município, todas as empresas do setor poderão, a partir de 01 de março de 2021, compensar as horas prorrogadas e/ou feriados trabalhados, na modalidade BANCO DE HORAS, e respeitado o limite legal, de forma que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição de trabalho em outro dia, pelo período máximo de **12 (doze)** meses, contados da data em que expirar a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

OBS: OS BENEFÍCIOS DESCRITOS NESTA CLÁUSULA SÃO VALIDOS SOMENTE PARA AS EMPRESAS ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL DA CATEGORIA.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MEDIDAS RELATIVAS À FOLGA AOS DOMINGOS

Devido a SITUAÇÃO DE EMERGÊNCIA decretada pelo Estado de Goiás e Municípios, a partir de 01 de março de 2021 e durante a vigência da presente Convenção Coletiva, em exceção às regras previstas nos artigos 67, parágrafo único e 386, ambos da CLT, não haverá a obrigatoriedade de organização de escala de revezamento para descanso aos domingos, independentemente do sexo do(a) trabalhador(a).

PARÁGRAFO ÚNICO - Durante a vigência da presente Convenção Emergencial, o empregado fará jus, em razão da negociação prevista no *caput*, e considerando a atual previsão da CCT vigente, a duas folgas compensatórias em outro dia da semana, independentemente da concessão do descanso semanal remunerado, caso o descanso não tenha sido concedido em pelo menos dois domingos no trimestre.

OBS: OS BENEFÍCIOS DESCRITOS NESTA CLÁUSULA SÃO VALIDOS SOMENTE PARA AS EMPRESAS ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL DA CATEGORIA.

FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS RELATIVAS À CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS

Dada a excepcionalidade do período, a partir de 01 de março de 2021 fica autorizada a concessão de férias coletivas ou individuais a todos os trabalhadores, tanto em relação à integralidade e proporcionalidade adquiridas até a data da concessão, quanto pela antecipação do período aquisitivo em curso, dispensada a notificação prevista no art. 135 da CLT, bem como a notificação ao Ministério da Economia, a exemplo do art. 51, inciso V, da Lei Complementar 123/2006, que será aplicado a todas as empresas;

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Considerando a necessidade de manutenção dos empregos, as empresas ficam autorizadas a parcelar o pagamento das férias individuais ou coletivas em até 04 (quatro) parcelas iguais, sendo que a primeira parcela deverá ser paga em até 05 (cinco) dias corridos após a concessão das férias, e as demais nos 30 (trinta) dias subsequentes ao pagamento da última, sem qualquer incidência de dobra remuneratória, em dissonância com o que dispõem a Súmula 450 do TST e o art. 145 da CLT;

PARÁGRAFO SEGUNDO- Como forma de minimizar o impacto da medida, no mesmo prazo disposto no parágrafo anterior, ou seja, em até 05 (cinco) dias corridos após o ato da concessão do descanso anual, a empresa deverá pagar o saldo de salários mensal **integralmente** aos trabalhadores, antecipando o valor que deveria ser pago até o 5º dia útil do mês;

PARÁGRAFO TERCEIRO- As férias, independentemente dos valores, prazos e formas de concessão, serão sempre pagas com acréscimo do terço constitucional.

PARÁGRAFO QUARTO - Na hipótese de dispensa do trabalhador, e pendentes pagamentos relativos às férias, o empregador pagará, juntamente com os haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos das férias eventualmente parceladas;

PARÁGRAFO QUINTO- Tanto em relação à antecipação do período aquisitivo em curso, quanto em relação à antecipação de períodos futuros de férias, caso o trabalhador tenha seu contrato rescindido, independentemente do motivo, poderá ter descontado o valor em seu acerto rescisório, limitado ao disposto no artigo 477, §5º da CLT.

OBS: OS BENEFÍCIOS DESCRITOS NESTA CLÁUSULA SÃO VALIDOS SOMENTE PARA AS EMPRESAS ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL DA CATEGORIA.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 abril do 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 CÁLCULO DA CONTRIBUIÇÃO**), recolhendo via boleto ou na Tesouraria do Sindicato até 10 (dez) de maio de 2021 e no mês de julho de 2021 a importância de 3% (três por cento) com pagamento até dia 10 (dez) de agosto de 2021, 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 abril e julho. 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA QUINTA - 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 TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS REF. A MEDIDAS RELATIVAS A COVID-19

Atendendo à exigência do inciso VIII do Art. 613 da CLT, fica acordado que, em caso de violação e/ou não cumprimento de qualquer das cláusulas em obrigações de dar e/ou fazer pelas partes signatárias; além de remanescer a obrigação, incidirá a parte faltosa, por cada violação, em multa mensal equivalente a 20% (vinte por cento), calculado sobre o salário do trabalhador e que será de trato sucessivo enquanto perdurar a violação, sendo que a multa reverterá, 50% (cinquenta por cento) em favor de cada trabalhador prejudicado e os outros 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical prejudicada.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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**

ANEXOS ANEXO I - EDITAL E ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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