

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002925/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/12/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR048438/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 14022.119004/2021-50
DATA DO PROTOCOLO: 03/09/2021

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

SIND DOS TRAB EM ASSEIO INSTAL MANUT DE ELEV DE CASA DE DIVER EMPRESA DE COMPRA VENDA LOCAÇÃO ADMIN IMOVEIS BARBEA INST BELEZA CABELEIR SENHORA LIMPEZ, CNPJ n. 39.244.561/0001-71, neste ato representado(a) por seu ;

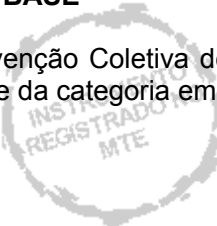
E

SINDICATO DOS SAL DE BARB,CAB,EST,INST DE BEL E SIMIL DE NITEROI, CNPJ n. 30.137.392/0001-04, 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 janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.



CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em empresas de Asseio, Conservação, Instalação e manutenção de Elevadores, de Casa de Diversões, Empresa de Compra, Venda, Locação de Administração de Imóveis de Barbearias, de Instituto de Beleza e Cabeleireiros de Senhora e Limpeza Urbana**, com abrangência territorial em Niterói/RJ.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial da categoria profissional nas empresas particulares de beleza, a partir de 1º de janeiro de 2021, será conforme tabela abaixo, sofrendo reajuste no percentual de 2% (dois por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados abaixo relacionados terão os salários que se seguem:

FUNÇÃO	SALÁRIO
CABELEIREIRO	R\$ 1.282,52
BARBEIRO	R\$ 1.282,52
COLORISTA	R\$ 1.282,52
AUXILIARES	R\$ 1.240,27
TINTURISTA	R\$ 1.282,52
IMPLANTISTA	R\$ 1.282,52
MAQUILADORES	R\$ 1.282,52

MANICURE/PEDICURE	R\$ 1.282,52
PORCELANISTA DE UNHAS	R\$ 1.282,52
DESIGNERS DE UNHAS	R\$ 1.282,52
DESIGNERS DE SOMBRANCELHAS	R\$ 1.282,52
DEPILADORAS	R\$ 1.282,52
RECEPCIONISTA	R\$ 1.282,52
ESTOQUISTA	R\$ 1.282,52
SERVIÇOS GERAIS	R\$ 1.240,27
CONSULTORES DE BELEZA	R\$ 1.347,13
INSTRUTORES	R\$ 1.313,92
ADMINISTRADORES	R\$ 1.282,52
MASSAGISTA	R\$ 1.282,52

Todos os valores mencionados anteriormente serão válidos para aplicação a partir da homologação da presente Convenção coletiva.

a) Fica garantido na carteira de trabalho dos Cabeleireiros, Coloristas, Escovistas, Tinturistas Implantistas, Maquiladores, Esteticistas, Calistas e Massagistas, o percentual mínimo de 20% (vinte por cento) de comissão sobre sua produção individual, não podendo, contudo auferir rendimento mensal inferior ao piso salarial estabelecido pelo Estado do Rio de Janeiro.

b) Fica garantido na carteira de trabalho das Manicures, Porcelanistas de Unhas, Designers de Unhas, Designers de Sobrancelhas, Depiladoras e Foto-Depiladoras, o percentual mínimo de 20% (vinte por cento) de comissão sobre sua produção individual, não podendo, contudo, auferir rendimento mensal inferior ao piso salarial estabelecido pelo Estado do Rio de Janeiro.

c) Aos Auxiliares de Cabeleireiros, fica assegurado um piso salarial estabelecido pelo Estado do Rio de Janeiro.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES DOS DEMAIS PROFISSIONAIS DA BELEZA

Fica garantido aos empregados o piso salarial conforme cláusula terceira.

Parágrafo Único: Poderão ser compensados todos os aumentos espontâneos havidos entre 01 de Janeiro de 2021 e 31 de Dezembro de 2021. e a retroatividade se dará logo após 30 dias a contar da homologação da presente convenção coletiva.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

Os empregadores se obrigam a fornecer comprovante mensal dos pagamentos efetuados aos seus empregados, discriminando as verbas pagas, seus quantitativos e descontos efetuados, bem como os valores atinentes Previdência Social e ao recolhimento de FGTS na conta vinculada do trabalhador.

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas poderão fornecer aos seus empregados, o Cartão Life Card – Convênio Sintacluns para fins de adiantamento Salarial, com valor definido pela empresa de até 25% (vinte por cento) sobre o salário líquido, sem ônus para o empregado e para empresa, conforme art. 462 da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: fica facultado ao empregado a utilização do benefício disponibilizado, sendo que no caso de não utilização do mesmo, o benefício não será cumulativo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de utilização do benefício disponibilizado, o empregado terá o desconto equivalente do valor consumido, sem acréscimos, em seu próximo holerite.

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHA

Fica estabelecido que as empresas efetuarão o desconto de todas e quaisquer contribuições dos empregados a favor do Sindicato Laboral – Sintacluns em folha de pagamento na forma do disposto no artigo 462 da CLT com a devida anuência do empregado. Sendo certo que as verbas daí decorrentes serão recolhidas aos cofres do sindicato Laboral no prazo máximo de dez dias após a ocorrência do aludido desconto.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA OITAVA - FUNÇÃO DE CAIXA

Aos empregados na função de caixa fica assegurado, a título de quebra de caixa, a quantia mensal equivalente a 5% (cinco por cento) do piso salarial estabelecido para o cargo.

Parágrafo Único: A quebra de caixa não será devida aos empregados, que por liberalidade dos empregadores, não sejam exigidas a indenização das eventuais diferenças verificadas, devendo o empregador comunicar por escrito a sua disposição ao sindicato laboral.

CLÁUSULA NONA - FUNCIONÁRIOS EM BENEFÍCIOS

Quando um funcionário entrar em benefício, auxílio doença, licença maternidade entre outros, fica a empresa obrigada a comunicar o sindicato de forma física ou através do e-mail administracao@sintacluns.org.br no prazo de 5 (cinco) dias a contar do início do afastamento. Está comunicação deverá ser feita no início e no retorno do afastamento, sob pena de multa de 2% em cima do piso da categoria.

CLÁUSULA DÉCIMA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica facultado às empresas abrangidas por este instrumento normativo de trabalho, a tomarem as providências necessárias para que seus empregados possam usufruir dos empréstimos com desconto em folha de pagamento, nos termos da Lei nº 10.820, de 17/12/2003

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder um auxílio alimentação ou refeição, em forma de tíquete, no valor de R\$ 22,00 (vinte e dois reais), por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados que laborarem até 4 (quatro) horas, para complementação da jornada normal de trabalho semanal, prevista no Art. 7º, XIII, da Constituição Federal, não farão jus, especificamente naquele dia, ao recebimento do auxílio previsto no caput da presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para evitar a incorporação deste benefício ao salário, as empresas terão o direito de descontarem dos empregados, em seus contracheques mensais, o correspondente a 10% (dez por cento) do valor total do auxílio concedido no mês de competência.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados que trabalhem em regime de escala/plantão, receberão o respectivo auxílio somente para os dias efetivamente trabalhados.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica facultado às empresas a concessão de auxílio alimentação ou alimentação em valores superiores ao previsto no caput, seja em virtude de exigência de contrato de prestação de serviços ou por mera liberalidade do empregador.

PARÁGRAFO QUINTO: Fica facultado às empresas, com a respectiva anuência do empregado, a concessão do intervalo de 30 minutos para intervalo e/ou refeições nos moldes da Lei 13.467/2017.

PARÁGRAFO SEXTO: Ficam dispensadas da obrigação prevista nesta cláusula as empresas que mantenham espaço próprio para consumo de alimentação trazida pelo empregado.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O espaço próprio deve ser arejado, conter mesa, geladeira, micro-ondas e ser compatível a quantidade de funcionários contratados.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

As empresas ficam obrigadas a conceder o Vale Transporte, na forma pactuada abaixo:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Quando do lançamento dos créditos pelas empresas, caso constate que o empregado não tenha utilizado a totalidade dos valores creditados em seu cartão de recarga, fica autorizado às empresas realizarem apenas a complementação dos valores necessários ao deslocamento do mês subsequente, haja vista a natureza jurídica do benefício.

PARÁGRAFO QUARTO: O desconto legal do complemento do vale-transporte, conforme previsto no parágrafo terceiro, da presente cláusula, será limitado ao valor creditado.

PARÁGRAFO QUINTO: No caso de extravio, perda e dano do cartão magnético de vale transporte, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

PARÁGRAFO SEXTO: No caso de desligamento do empregado, o mesmo obriga-se a devolver o saldo não utilizado de vale transporte na rescisão do contrato.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A declaração falsa ou uso indevido do vale - transportes constituem falta grave, sujeito à demissão por justa causa.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

As empresas comprometem-se a proceder o desconto, em folha de pagamento, **mediante autorização prévia e expressa do empregado** que optar pelo Benefício do Plano de Assistência Odontológica, a quantia de R\$16,00 (dezesesseis reais) por empregado, a partir de **01 de outubro de 2021**, conforme determinado na Assembleia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, para a manutenção do respectivo plano odontológico.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado que, mediante autorização prévia e expressa, incluir dependentes no Plano de Assistência Odontológica, será descontado em seu contracheque o valor de R\$16,00 (dezesesseis reais) por cada dependente incluso.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurado ao empregado que aderiu prévia e expressamente, o direito de opor-se ao referido desconto, a ser manifestado em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, pessoalmente, na sede do sindicato laboral, sem efeito retroativo. Após este protocolo, o oponente deverá protocolar o mesmo requerimento no Departamento Pessoal de sua empresa para cessar o aludido desconto.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas comprometem-se a proceder ao desconto, em folha de pagamento, **mediante autorização prévia e expressa do empregado**, da quantia de R\$ 70,00 (sessenta reais) por empregado, **a partir de 01 de setembro de 2021**, conforme determinado na Assembleia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, para a manutenção do Plano de Assistência Médica.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado que também for associado ao Sindicato será extensiva à cobertura aos dependentes (esposo (a) ou companheiro (a), mediante comprovação de Certidão de Casamento, União Estável e filhos (a) até completar dezoito anos (18 anos). Completando a idade de dezoito anos (18 anos) os filhos não mais farão jus ao benefício de assistência médica.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado que aderir ao benefício médico, mediante autorização prévia e expressa, e após ter sido efetuado o desconto de que trata o caput da presente cláusula, deverá comparecer na sede do sindicato laboral munido de RG e contracheque do mês para marcação de suas consultas e exames.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica assegurado ao empregado que aderiu prévia e expressamente, o direito de opor-se ao referido desconto, a ser manifestado em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, pessoalmente, na sede do sindicato laboral, sem efeito retroativo. Após este protocolo, o oponente deverá protocolar o mesmo requerimento no Departamento Pessoal de sua empresa para cessar o aludido desconto.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Convenientes prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas Entidades e discriminadas no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A prestação dos benefícios iniciará **a partir de 01/09/2021** e terá como base, para seus procedimentos, o Manual de Orientação e Regras a ser disponibilizado no site da gestora em www.beneficiosocial.com.br. Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório, em momento oportuno.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expreso consentimento das entidades convenientes, as empresas, a título de contribuição, recolherão, obrigatoriamente, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/09/2021**, o valor **total de R\$ 13,00 (treze reais)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela

gestora no site www.beneficiosocial.com.br, conforme decisão em Assembleia Geral Extraordinária. O custeio da contribuição do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao empregado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

PARÁGRAFO QUARTO – Devido à natureza social e emergencial dos benefícios disponibilizados pelas entidades, na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no site da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador, e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse.

PARÁGRAFO QUINTO – O empregador, que estiver inadimplente, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente, devendo o empregador responder a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente a` época da infração, indenização esta devida diretamente ao trabalhador e/ou seus familiares. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal de débito feita por e-mail, ficará isento desta indenização.

PARÁGRAFO SEXTO – Os valores porventura não contribuídos serão devidos e passíveis de cobrança extrajudicial e/ou judicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso nos órgãos de proteção ao crédito.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta CCT, e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

PARÁGRAFO OITAVO - Estará disponível no site da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade da cláusula do Benefício Social Familiar, dos últimos 12 (doze) meses, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado. Só poderá ser emitido o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Familiar, quem estiver rigorosamente em dia com o pagamento mensal do referido benefício para todos os seus empregados, vinculados a categoria profissional das entidades convenentes.

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

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

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 de Niterói.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica ajustado que todas as escolas profissionalizantes deverão ser registradas no Sindicato Laboral e Patronal, sob pena, de serem considerados clandestinas. Os sindicatos terão poder

de fiscalização sobre as referidas escolas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O salão que contratar seja pela CLT, ou pelo contrato de salão parceiro, o profissional sem o certificado e sem as condições especificadas no caput deste artigo ficará sujeito a uma multa de 1 (um) salário mínimo correspondente a categoria do profissional em favor do Sindicato Laboral.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO NA CTPS

As empresas ao promoverem anotação na Carteira de Trabalho de seus empregados deverão nas anotações referentes à contribuição sindical inscrever o nome do **SINTACLUNS**, não sendo permitido anotar "sindicato de classe".

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

O limite do número de empregados que poderão ser contratados por prazo determinado é o previsto no artigo 3º, da lei 9.601/98, não podendo ser superior ao número de empregados contratados por prazo indeterminado, dentre os percentuais previstos na lei.

Parágrafo Segundo – A rescisão do contrato por prazo determinado, seja de iniciativa patronal, seja de iniciativa do empregado, antes da data prevista para o seu término, sem justificativa aceita pela outra parte, implicará o pagamento, a título de indenização, de multa no valor correspondente a 20% (vinte por cento) do valor que o empregado receberia se cumprisse seu contrato até o final.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE PARCERIA

As empresas que optarem pelo contrato de parceria estipulado na lei nº 13.352 de 2016 terão os contratos confeccionados e homologados pelos sindicatos laboral e patronal, conforme sua extensão de base, com os profissionais devidamente legalizados junto aos órgãos competentes, sob pena de nulidade e aplicação de normas de ordem de vínculo empregatício.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Contrato de Parceria poderá ter um percentual de repasse mínimo de 30% (trinta por cento), ficando vedado qualquer percentual inferior estipulado no contrato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas deverão no ato da assinatura dos contratos, munidas dos documentos estabelecidos na Lei 13.352 de 2016, deverão efetuar a título de assessoria, legalização, registro e arquivamento dos contratos o valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) a cada um dos sindicatos, mediante recibo, e fornecer no ato aos sindicatos, a listagem oficial dos profissionais de beleza que estão registrados na empresa (Livro de Registro).

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os contratos terão validade de 01 ano, devendo ser renovados nos sindicatos em até 30 dias após a expiração do prazo dos contratos, sob pena de nulidade dos atos praticados após a expiração da validade, ficando subordinado à determinação no art. 1º, c da Lei 13.352 de 2016.

PARÁGRAFO QUARTO: No caso da não renovação do Contrato de Parceria, os parceiros deverão promover o distrato nos sindicatos convenientes ou comunica-los por e-mail administracao@sintacluns.org.br / presidencia@sintacluns.org.br a não intenção de renovação, constando a comunicação ao parceiro por escrito de sua intenção de não renovação do contrato.

PARÁGRAFO QUINTO: Os contratos que forem renovados em até 30 dias antes do prazo de expiração, terão um desconto proporcionado pelos sindicatos convenientes, fixando o valor de taxa de renovação de

R\$ 100,00 (cem reais), para estes contratos, para os demais, a taxa será a constante no parágrafo segundo. Quando homologado após o prazo de 12 (doze meses) será acrescido de multa de 5% (cinco por cento) no valor do contrato de parceria.

PARÁGRAFO SEXTO: A rescisão do contrato de parceria, poderá ser feito por qualquer uma das partes, devendo comunicar seu interesse com antecedência mínima de 30 dias conforme estipulado no art. 1º § 10, V, da Lei 13.352 de 2016, caso contrário, a parte que der causa a rescisão contratual sem a comunicação prévia, deverá pagar multa rescisória equivalente a 20% sobre a última remuneração, caso não exista multa prevista no contrato.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A empresa ficará responsável da renovação do contrato de parceria, após 1 ano, em conformidade com a lei, caso não haja a renovação pagará uma multa de 1 (um) salário da categoria do profissional, por profissional, por manter o profissional na informalidade. Ficando também responsável no prazo de 24 horas de homologar o contrato de parceria no Sindicato Patronal e Laboral.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONCEITOS COMPLEMENTARES DOS CONTRATOS DE PARCERIAS

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

a) PARCERIA GESTÃO: a forma de relação contratual instituída pela Lei 13.352/2016.

b) SALÃO-PARCEIRO: as pessoas jurídicas, detentoras dos bens materiais, dos sistemas de gestão administrativa e operacional necessários ao desempenho das atividades dos profissionais de beleza, na forma do art.1º da Lei 13.352/2016.

c) PROFISSIONAL-PARCEIRO: profissionais que desenvolvem as atividades de cabeleireiro, esteticista, barbeiro manicure, pedicure, depilador e maquiador, na forma do art. 1º, § 1º da Lei 13.352/2016.

(c1) O PROFISSIONAL PARCEIRO (conceituado no item anterior) exercem sua atividade sem relação de subordinação, onerosidade ou pessoalidade com estabelecimento de beleza ou tomador de serviços, estando compelido obedecer a regras estabelecidas no contrato de parceria na forma da Lei 13.352 de 2016.

(c2) O PROFISSIONAL PARCEIRO deverá apresentar os documentos referentes a sua formação jurídica, previstos na lei nº 13.352 de 2016, comprovante de pagamento das Contribuições e Taxas Sindicais e comprovante do exercício profissional de natureza autônoma, devendo formalizar seu Contratos de Parceria, de Locação de Bens Móveis, de Prestação de Serviço perante o sindicato da categoria profissional. A homologação dos referidos contratos pelos Sindicatos laboral e patronal não limita a sua atuação sindical em defesa dos interesses da classe, caso se observe no decorrer na execução do negócio jurídico qualquer nulidade.

d) SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO: é o conjunto de controles de administração disponível/existentes na empresa/estabelecimento de beleza, o 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando a relação jurídica entre as partes seja de contrato de parceria nos moldes da lei nº 13.352 de 2016, as regras ao mesmo serão estipuladas por contrato de parceria, não se aplicando normas de contrato de trabalho nos moldes da CLT aqui dispostos sem que sejam explicitamente incluídos no referido contrato de parceria.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO

Acordam as partes que a homologação e quitação de rescisão dar-se-á na forma pactuada abaixo:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica acordado entre os Sindicatos Convenientes acerca da obrigatoriedade das empresas de realizarem todas as homologações de rescisões de contrato de trabalho com mais de 1(hum) ano de duração na sede do Sindicato Laboral, sob pena de multa de 1 (hum) salário da categoria.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa fica obrigada a realizar a homologação no prazo de 30 (trinta) dias a contar do término do aviso prévio, sob pena de multa de 2% do piso da categoria.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A assistência sindical para homologação das rescisões de contrato de trabalho com mais de 1 (hum) ano de duração é da competência do sindicato laboral, em cuja jurisdição o empregado prestou serviços nos últimos 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO QUARTO: PRAZO DE PAGAMENTO DE RESCISÃO:

a) O pagamento das parcelas constantes no recibo de quitação deverá ser efetuado até o 10º (décimo) dia contados a partir do término do contrato, na forma do artigo 477 § 6º CLT .

b) Enquadram-se na previsão da presente cláusula:

- A rescisão antecipada, pelo empregador ou empregado, do contrato por prazo determinado, incluindo o contrato de experiência;
- A demissão sem justa causa;
- A demissão com aviso prévio indenizado, dispensado o seu cumprimento;
- O pedido de demissão pelo empregado, com dispensa do cumprimento do aviso prévio;
- O término do contrato por prazo determinado, incluindo o contrato de experiência;
- A demissão com cumprimento do aviso prévio;
- O pedido de demissão pelo empregado, com cumprimento do aviso prévio;
- Demissão consensual.

DOCUMENTOS OBRIGATÓRIOS PARA HOMOLOGAÇÃO

A homologação das rescisões de contrato de trabalho, só ocorrerá mediante a apresentação das seguintes documentações:

a) Procuração (escritórios de contabilidade) com firma reconhecida ou Carta de Preposto (empregados da empresa devidamente identificados como tal). Caso seja estabelecimento de procuração, trazer cópia da procuração principal;

b) 02 vias do Exame médico demissional ou periódico dentro do prazo de validade;

c) Carteira de Trabalho atualizada ou Ficha de Registro do empregado;

d) Aviso Prévio ou Carta de Pedido de Demissão de próprio punho;

e) Termo de Rescisão e homologação de Contrato de Trabalho em 05 vias;

f) 03 vias do Extrato de Conta Vinculada para Fins Rescisórios atualizados (gerado na Conectividade Social da CEF);

g) 03 vias do Demonstrativo do Trabalhador de Recolhimento FGTS Rescisório e respectivo comprovante de pagamento;

h) Prova bancária de quitação das verbas rescisórias (pagamento em dinheiro ou cheque administrativo só na presença do homologador). No caso de pagamento através de Ordem de Pagamento é necessário comprovante do cumprimento/baixa/liquidação/saque;

i) Guias de Seguro Desemprego;

j) 03 vias da Chave para o saque do FGTS;

k) Cópia do Perfil Profissiográfico Previdenciário (P.P.P), para quem tiver atividade insalubre;

l) Comprovante de depósito bancário, quando o pagamento for efetuado na conta do empregado.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO POR IDADE

O empregado que estiver em cumprimento do aviso prévio poderá ser transferido para dentro do mesmo Município onde exerce suas funções. E se, neste período, o empregado demitido conseguir outro emprego, fica dispensado do restante do cumprimento do aviso e respectivo pagamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O cumprimento do prazo do aviso prévio previsto na legislação nº 12.506/11 dar-se-á de forma proporcional, aplicando-se integralmente tanto para empregado quanto para as empresas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese do contrato de trabalho ficar suspenso por motivo de doença ou acidente de trabalho, com percepção de auxílio doença ou acidente, por mais de um ano, o período suspenso não será computado para o cálculo do aviso prévio proporcional.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

As empresas ficam obrigadas ao fornecimento de cópia do CONTRATO DE TRABALHO, mediante contra-recibo, sob pena de nulidade das cláusulas adversas aos interesses dos empregados, além da assinatura da CTPS.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE APÓS LICENÇA

O empregado afastado do serviço por mais de 120 (cento e vinte) dias consecutivos, por doença, devidamente comprovada pelo Órgão Previdenciário, terá garantia de emprego a partir da alta médica pelo período de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE APÓS TRATAMENTO DE CÂNCER

O empregado afastado para tratamento de Câncer, após liberação do INSS, terá estabilidade durante 06 meses posteriores ao retorno.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será observado pelo empregador, através de laudo médico, limitações físicas decorrentes do tratamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de limitações decorrentes do tratamento, conforme laudo médico, o empregado terá direito a readaptação funcional.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Será garantido ao empregado, desde que apresentado devido comprovante, dispensa para realização de exame, sem prejuízo de seu dia trabalhado.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO PARA APOSENTADORIA

Fica assegurado ao empregado, durante os doze meses que antecederem a data em que o empregado adquire o direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos cinco anos, o direito a garantia das contribuições previdenciárias correspondentes ao aludido período.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA PARCELA DA PREVIDÊNCIA EM DEMISSÃO IMOTIVADA 12 MESES DA APOSENTADORIA

Fica vedado a dispensa do empregado (a) que necessitar de somente 01 (um) ano para se aposentar, desde que não haja justo motivo para dispensa e que tenha no mínimo 05 (cinco) anos de serviço para o mesmo empregador e que, concomitantemente, falte, no máximo, 12 (doze) meses para obtenção de aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, fica assegurado o recebimento de parcela integral e correspondente ao instituto previdenciário pertinente ao tempo faltante, valor este com base ao último salário reajustado na forma da sentença normativa ou convenção coletiva que beneficiar a correlata categoria profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nos casos previstos no caput, para que possa ser concedido o benefício, deverá o empregado informar previamente por escrito a empresa empregadora nos 30 dias que antecedem os 12 (doze) meses, o seu direito a estabilidade por aposentadoria.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Passado o período previsto para a estabilidade e, não tendo o empregado solicitado a sua aposentadoria, será facultado ao empregador o direito de demissão.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS

As empresas ficam obrigadas ao fornecimento do pertinente recibo contra a entrega de qualquer documento por parte do empregado.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DA GESTANTE

A empregada deverá informar, no ato de sua demissão do quadro funcional da empresa empregadora, se está ou não em estado gestacional, com base na Lei nº 9.799/99. Em caso afirmativo, a empresa compromete-se a suspender o respectivo processo demissional.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO - SISTEMAS ALTERNATIVOS

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, seja por meio manual, mecânico, eletrônico, biometria ou qualquer outro que possa aferir o respectivo controle.

PARÁGRAFO ÚNICO: São considerados válidos, para os fins de direito, todos os tipos de controles de pontos, inclusive, aqueles com registro invariável de jornada de trabalho (ponto britânico) ou com rasura, desde que com a anuência do empregado.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS ESTUDANTES

O empregado estudante terá direito à **Licença Não Remunerada** nos dias de prova escolares de estabelecimentos de ensino ou profissionalizantes, oficiais ou reconhecidos, quando conflitantes com a jornada de trabalho, desde que o empregador seja avisado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e mediante comprovação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FERIADO NACIONAL

As empresas, ficam obrigadas a custear, junto ao Sindicato Laboral a importância de R\$ 15,00 (quinze reais) por funcionário da categoria profissional que concorde laborar nos dias de feriados nacionais, ficando responsável de apresentar listagem com o RG ou CPF e a assinatura do profissional, que irá trabalhar no dia do feriado.

PARÁGRAFO ÚNICO: A listagem devidamente assinada pelos profissionais, devem ser protocoladas em até 24 horas antes dos dias do feriado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

Fica dispensado o acréscimo referente a hora extra se, caso o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

PARÁGRAFO ÚNICO: A liquidação dos haveres pelo empregador e/ou empregado dar-se-á até 90 (noventa) dias após o término da vigência anual do banco de horas de que trata este artigo.

FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - NASCIMENTO DE FILHO / FALECIMENTO DE CÔNJUGE

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo dos salários e respectivo repouso semanal remunerado, pelo prazo de 5 (cinco) dias pôr ocasião de nascimento de filho, e de até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, ou descendente até o 2º grau.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE UNIFORME

As empresas fornecerão gratuitamente 02 (dois) uniformes por ano a seus trabalhadores, quando obrigatório o seu uso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Entende-se por uniforme, a indumentária completa exigida para execução dos serviços.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os uniformes e EPI's, tais como botas, luvas, aventais, guardapós ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência, deverão ser restituídas no estado de uso em que se encontrarem ao ensejo da extinção do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado indenizará, com base no §1º do art. 462 da CLT, a peça de uniforme, ficando a empresa autorizada a descontar o respectivo valor diretamente do salário ou da remuneração, em caso de extravio, danos decorrentes de utilização indevida ou fora do serviço e não devolução quando da rescisão contratual ou substituição do uniforme cedido. Tal previsão deverá constar do contrato de trabalho do empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: A utilização do uniforme será restrito ao local de trabalho incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso passível de advertências, suspensão e demissão por justa causa.

PARÁGRAFO QUINTO: A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas é de uso comum.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TROCA DE UNIFORMES

Fica convencionado, nos moldes do inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, que a tolerância de 10 minutos anteriores e posteriores a jornada de trabalho, para troca de uniformes, não serão caracterizados como horas extras, conforme legislação vigente e jurisprudência dominante de nossos Tribunais.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONSTITUCIONAL CONFEDERATIVA LABORAL

As empresas ficam obrigadas a custear o valor de R\$ 15,00 (quinze reais) mensais, por funcionário, conforme deliberado na Assembleia Geral Extraordinária, para benefícios sociais oferecidos pela Entidade, bem como serviços jurídicos na área trabalhista; que aderiu prévia e expressamente e homologações: serviços de fiscalização trabalhista e acompanhamento de processo e balcão de emprego, além da manutenção e incremento tecnológico dos cursos e treinamentos para qualificação da mão-de-obra, conforme estabelecida na Cláusula Vigésima Nona do presente Acordo Coletiva de Trabalho. O aludido desconto será efetuado nas folhas de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas deverão efetuar o depósito da Contribuição Social Colaborativa Laboral no banco Itaú S.A., agência 9322, conta corrente nº 09241-3, no prazo de 5 (cinco) dias após o desconto em folha, e enviar ao Sindicato Laboral, cópia do recibo bancário acompanhado da folha de pagamento no prazo máximo de 10 (dez) dias, ou efetuar o pagamento na sede da Entidade Laboral em cheque nominal. O atraso no repasse incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da Contribuição Social Colaborativa Laboral acrescidos de atualização monetária.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

As empresas abrangidas por este Acordo Coletivo, **por meio de autorização prévia e expressa do empregado**, descontará de cada empregado em folha de pagamento, a quantia de R\$ 80,00 (oitenta reais), sendo R\$ 40,00 (quarenta reais) no contracheque do mês de agosto/2021 e R\$ 40,00 (quarenta reais) no contra cheque do mês de setembro/2021, a fim de custear os Serviços Assistenciais do respectivo Sindicato. Este valor deverá ser repassado pelas empresas através de depósito no Banco Itaú S.A, agência 9322, conta corrente nº 09241-3, no prazo máximo de 10 (dez) dias após cada desconto, ou efetuar o pagamento na sede da Entidade Laboral em cheque nominal, caso contrário, será cobrada multa de 2% (dois por cento) ao mês, acrescidos de correção monetária. As empresas terão o prazo de 5 (cinco) dias para enviarem à secretaria do Sindicato Laboral, cópia do recibo de depósito bancário acompanhada da folha de pagamento ou das Guias de Recolhimento da Previdência Social (GRPS). Fica assegurado ao empregado que aderiu prévia e expressamente o direito de opor-se ao referido desconto, a ser manifestado em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, pessoalmente, na sede do sindicato laboral, sem efeito retroativo. Após este protocolo, o oponente deverá protocolar o mesmo requerimento no Departamento Pessoal de sua empresa para cessar o aludido desconto.

PARÁGRAFO ÚNICO: O Sindicato Laboral deverá assumir a total responsabilidade pelo reembolso das empresas, caso sejam demandadas por empregados que não autorizaram o respectivo desconto ou por decisão judicial.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

A contribuição assistencial é fixada e determinada por ocasião da celebração da Convenção Coletiva de Trabalho, entre o Sindicato dos Empregados e o Sindicato dos Empregadores, pactuado à época da data – base da categoria, possibilitando a manutenção dos serviços prestados à categoria econômica e até ampliá-los. O Supremo Tribunal Federal decidiu que a contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no artigo 513 , alínea “e” da CLT, é devida por todos os integrantes da categoria, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República. (RE nº. 189.960 3 ementário nº. 2038 3, julg. 07.11.00, D.J. de 10.08.01). Em virtude do Sindicato dos Salões de Barbeiros, Cabeleireiros, Institutos de Beleza de Niterói prestar assistência à totalidade dos salões de beleza ficam todas as empresas da categoria inclusive as empresas integrantes do atual sistema denominado Simples Nacional obrigadas a recolher, em parcela única, a título de contribuição assistencial, o valor correspondente a R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A importância fixada no caput desta Cláusula será recolhida em duas parcelas de R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais), que vencerão respectivamente, no mês de setembro e novembro de 2019.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O recolhimento fora do prazo fixado no “caput” desta cláusula, sujeitará ao empregador a multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa, serão devidos juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor principal.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Às Entidades Sindicais cabe, em caso de falta de pagamento da contribuição assistencial sindical, promover a respectiva cobrança judicial, mediante ação executiva, valendo como título de dívida à certidão expedida pelas autoridades regionais do Ministério do Trabalho. (art. 606. CLT).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

As empresas poderão recolher mediante autorização prévia e expressa ao Sindicato patronal, mediante boleto bancário enviado aos salões a contribuição sindical, no dia 30 de janeiro através de depósito Bancário, em favor do Sindicato dos Salões de Barbeiros, Cabeleireiros, Instituto de Beleza e Similares de Niterói, Agência 0174, Conta Corrente 10049-0, Operação 003:, **Caixa Econômica Federal**, remetendo cópia do competente comprovante a entidade patronal, ou diretamente na secretaria do próprio Sindicato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CUSTEIO SINDICAL LABORAL

As empresas **mediante autorização prévia e expressa do trabalhador** deverá recolher a Contribuição Sindical, nos prazos e formas previstas pelos artigos 578º e seguintes da CLT, sendo depositado no Banco Itaú S.A, agência 9322, conta corrente nº 09241-3, no prazo de 5 (cinco) dias após o desconto em folha, obrigando – se, ainda, a apresentar 30 (trinta) dias após o efetivo pagamento, cópia das guias devidamente quitadas e relação dos empregados, em papel ou meio magnético ao Sintacluns e cópia do estatuto Social atualizado. O descumprimento desta cláusula implicará no pagamento de multa 1(um) salário mínimo ao Sindicato Laboral.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL - CERSIN

Por força do Artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal, que prevê a valorização social do trabalho, e em atenção aos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que resguarda direitos dos empregados contra a prática de precarização de mão de obra, as empresas para participarem em licitações públicas ou privadas, ou ainda para contratarem com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenientes, individualmente, para qualquer empresa, indistintamente, seja associada ou não, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Cumprimento integral desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e Município;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A falta de certidão ou vencido seu prazo, que é de 90 (noventa) dias, permitirá às empresas licitantes, bem como aos Sindicatos Convenientes, nos casos de licitação pública ou privada, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas, por via administrativa e/ou judicial.

PARÁGRAFO QUARTO: Somente será expedida a Certidão de Regularidade Sindical (CERSIN), para a empresa que estiver cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas da presente convenção.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE SINDICAL LABORAL

As empresas deverão, **mediante autorização prévia e expressa do empregado**, descontar mensalmente em folha de pagamento, a mensalidade sindical dos associados, referente a 4% (quatro por cento) do piso mínimo da categoria e repassá-las ao Sindicato Laboral da categoria, até dez dias após o desconto, devendo o respectivo Sindicato apresentar à empresa, em tempo hábil, a relação dos seus associados. O atraso no repasse desta mensalidade, incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da mensalidade reajustada, mais a atualização monetária.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas deverão efetuar o depósito da Mensalidade Sindical no Banco Itáu S.A., agência 9322, conta corrente nº 09241-3, no prazo de 5 (cinco) dias após o desconto em folha, e enviar ao Sindicato Laboral, cópia do recibo bancário acompanhado da folha de pagamento no prazo máximo de 10 (dez) dias, ou efetuar o pagamento na sede da Entidade Laboral em cheque nominal. O atraso no repasse incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da mensalidade, acrescidos de atualização monetária.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurado ao empregado que aderiu prévia e expressamente a mensalidade sindical, o direito de opor-se ao referido desconto, a ser manifestado em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, pessoalmente, na sede do sindicato laboral, sem efeito retroativo. Após este protocolo, o oponente deverá protocolar o mesmo requerimento no Departamento Pessoal de sua empresa para cessar o aludido desconto.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - UNICIDADE SINDICAL

As empresas e os empregados abrangidos pelo presente instrumento, cujos Sindicatos assinam, observando o princípio constitucional da unicidade sindical reconhecem reciprocamente os respectivos sindicatos, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, para entendimentos, assinaturas de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam a categoria sob pena de nulidade.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MULTA

Fica estipulada multa equivalente a 01 (um) salário de ingresso da categoria por infração a qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, à parte que der causa, seja a empresa, empregado e/ou autônomo, revertendo-se em favor do Sindicato Laboral quando a infração de natureza Laboral e revertendo -se para o Sindicato Patronal quando a infração for de natureza Patronal.

Parágrafo único – A multa só será devida após a notificação pelo Sindicato (Laboral e/ou Patronal), à empresa, empregado ou profissional autônomo que der causa ao descumprimento, desde que não regularize a infração no prazo máximo de 10 dias úteis a contar do recebimento da notificação, para regularizar eventual situação irregular.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIA DO PROFISSIONAL DA BELEZA

O “**DIA DO PROFISSIONAL DE BELEZA**” será prestigiado no dia 03 de novembro conforme lei estadual nº 5072/2007 e será mantida como feriado a mesma data de paralisação dos Comerciantes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMPETÊNCIA

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho. (Lei 9.984/95), inclusive para processar e julgar ações relativas à cobrança de contribuições previstas nesta Convenção Coletiva – CC nº. 29.932/RJ – DJ de 13/03/2001, pág. 292 (STJ) e Emenda Constitucional nº. 45, de 08/12/2004 – DOU 1 de 31/12/2004.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO FORO

As divergências oriundas da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas na forma estabelecida no Art. 114, da Constituição da República Federativa do Brasil.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

O Sindicato Laboral e Patronal comprometem-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinado a todos empregados e gerentes, e apurar todas as situações denunciadas formalmente pelas vítimas relativas a caso de assédio sexual, moral, discriminação racial, religiosa, homofóbica, deficiência física, permanente ou temporária, com assistência das Federações e sindicatos convenientes.

ROMERIO PEDRO DUARTE
PRESIDENTE
SIND DOS TRAB EM ASSEIO INSTAL MANUT DE ELEV DE CASA DE DIVER EMPRESA DE COMPRA VENDA
LOCACAO ADMIN IMOVEIS BARBEA INST BELEZA CABELEIR SENHORA LIMPEZ

ANDREA MARQUES VALENCA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS SAL DE BARB,CAB,EST,INST DE BEL E SIMIL DE NITEROI

ANEXOS

ANEXO I - ESTATUTO 1

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ESTATUTO 2

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ESTATUTO 3

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ESTATUTO 4

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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