

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001139/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/06/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR027439/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 14022.173384/2022-59  
DATA DO PROTOCOLO: 10/06/2022

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 2022 a 31 de dezembro de 2022 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, de **Cabeleireiros, Barbeiros, Coloristas, Auxiliares, Escovistas, Tinturistas, Implantistas, Maquiladores, Calistas, Manicures/Pedicures, Porcelanistas de Unhas, Designers de Unhas, Designers de Sobrancelhas, Depiladoras, Consultores de beleza, Instrutores, Administradores, Massagista**, além dos empregados da área de gerência, recepção, estoque, serviços gerais, que laborem em salão de beleza, com abrangência territorial em Niterói/RJ e Leste Fluminense conforme anuência da Federação, a partir de 1º de janeiro de 2022, será conforme tabela abaixo, sofrendo reajuste no percentual de 8% (oito por cento).

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

FUNÇÃO	SALÁRIO
ADMINISTRADORES	R\$ 1.385,12
AUXILIARES	R\$ 1.339,49

<b>BARBEIRO</b>	<b>R\$ 1.385,12</b>
<b>CABELEIREIRO</b>	<b>R\$ 1.385,12</b>
<b>COLORISTA</b>	<b>R\$ 1.385,12</b>
<b>CONSULTORES DE BELEZA</b>	<b>R\$ 1.454,90</b>
<b>DEPILADORAS</b>	<b>R\$ 1.385,12</b>
<b>DESIGNERS DE SOMBRANCELHAS</b>	<b>R\$ 1.385,12</b>
<b>DESIGNERS DE UNHAS</b>	<b>R\$ 1.385,12</b>
<b>ESTOQUISTA</b>	<b>R\$ 1.385,12</b>
<b>IMPLANTISTA</b>	<b>R\$ 1.385,12</b>
<b>INSTRUTORES</b>	<b>R\$ 1.419,03</b>
<b>MANICURE/PEDICURE</b>	<b>R\$ 1.385,12</b>
<b>MAQUILADORES</b>	<b>R\$ 1.385,12</b>
<b>MASSAGISTA</b>	<b>R\$ 1.385,12</b>
<b>PORCELANISTA DE UNHAS</b>	<b>R\$ 1.385,12</b>
<b>RECEPCIONISTA</b>	<b>R\$ 1.385,12</b>
<b>SERVIÇOS GERAIS</b>	<b>R\$ 1.339,49</b>
<b>TINTURISTA</b>	<b>R\$ 1.385,12</b>
<b>TRANCISTA</b>	<b>R\$ 1.385,12</b>

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

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

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 da categoria.

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 2022 e 31 de Dezembro de 2022 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](mailto: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 - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder um auxílio alimentação ou refeição, em forma de tíquete, no valor de R\$ 23,00 (vinte e três 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 custear mensalmente por cada funcionário o Benefício do Plano de Assistência Odontológica, a quantia de R\$ 20,00 (vinte reais) por empregado, a partir de **01 de julho de 2022**, conforme determinado na Assembleia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, para a manutenção do respectivo plano odontológico.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O empregado que, desejar, incluir dependentes no Plano de Assistência Odontológica, será descontado em seu contracheque o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por cada dependente incluso.

### 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\$ 82,00 (oitenta e dois reais) por empregado, **a partir de 01 de JULHO de 2022**, 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 Sindicais Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar abaixo definido pelas entidades convenientes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes.

**Parágrafo Primeiro** – A prestação do plano Benefício Social Familiar iniciará **a partir de 01/07/2022** e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).

**Parágrafo Segundo** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/07/2022**, o valor **total de R\$17,00 (dezessete reais)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por 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 trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo Quarto** – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website 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. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

**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 pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

**Parágrafo Sexto:** O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em 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 norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, 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 website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

**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** – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

## **RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES**

### **BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES**

<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>	<b>DESCRITIVO</b>
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X R\$ 410,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR (A) SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, COM O INTUITO DE BANCARIZAR A FAMÍLIA DO BENEFICIÁRIO, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS E FACILITANDO A UTILIZAÇÃO DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X R\$ 120,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR (A) SERÁ DISPONIBILIZADO CARTÃO DE DESCONTOS EM REDES CREDENCIADAS, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X R\$ 1.100,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA	1X R\$ 500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO CARTÃO DE DESCONTOS EM REDES CREDENCIADAS, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE AO TRABALHO OU FALECIMENTO DO TRABALHADOR.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	12X R\$ 660,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, O QUAL PODERÁ SER USADO POSTERIORMENTE PELO TRABALHADOR, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS. TAL BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DO MESMO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	12X R\$ 400,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU

			<p>INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DA FAMÍLIA, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTE BENEFÍCIO.</p>
BENEFÍCIO CULTURAL	1X	R\$ 100,00	<p>SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO PRÉ PAGO, O QUAL PODERÁ SER UTILIZADO PARA COMPRA DE MATERIAIS LITERÁRIOS PARA FORMAÇÃO E REESTRUTURAÇÃO DA FAMÍLIA, QUANDO DA COMPROVAÇÃO DA INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU NOS CASOS DE FALECIMENTO DO TRABALHADOR.</p>
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	<p>SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDENCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.</p>
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL		SIM	<p>TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DO FORNECIMENTO DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO E APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.</p>
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO		SIM	<p>SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.</p>
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO ON-LINE		SIM	<p>SERÁ DISPONIBILIZADO CURSOS DE CAPACITAÇÃO ATRAVÉS DE APLICATIVOS E COMPUTADORES, CAPACITANDO O PROFISSIONAL E PROPORCIONANDO MELHOR QUALIDADE DE TRABALHO ÀS EMPRESAS.</p>
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL		SIM	<p>SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.</p>
BENEFÍCIO FUNERAL	1X	R\$ 1.000,00	<p>SERÁ DISPONIBILIZADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA, PARA CUSTEAR EVENTUAIS DESPESAS</p>



DESPESAS  
EXTRAS

EXTRAS NÃO PREVISTAS NO BENEFÍCIO  
SERVIÇO FUNERAL, TAIS COMO,  
ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE, ENTRE OUTRAS.

BENEFÍCIO  
CERTIFICAÇÃO  
DIGITAL  
(TRABALHADOR)

SIM

SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA  
LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA  
CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO  
DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE  
CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO

BENEFÍCIO  
RENDA  
COMPLEMENTAR

SIM

TEM COMO OBJETIVO O AUMENTO DA RENDA  
FAMILIAR DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE  
PARCEIROS COMERCIAIS, OS QUAIS  
DISPONIBILIZARÃO PRODUTOS E SERVIÇOS  
PARA AQUISIÇÃO COM POSSIBILIDADE DE  
PARCELAMENTO E/OU CUSTO SUBSIDIADOS,  
PARA REVENDA COM GRANDE POTENCIAL  
LUCRATIVO, E RENDA OFICIAL E  
COMPLEMENTAR A FAMÍLIA.

#### BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS

**BENEFÍCIOS**

**FORMA DE  
PRESTAÇÃO**

**DESCRIÇÃO**

BENEFÍCIO  
REEMBOLSO  
RESCISÃO

1X R\$ 1.100,00

EM CASO DE FALECIMENTO OU INVALIDEZ  
PERMANENTE PARA O TRABALHO, SERÁ  
ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE  
BANCÁRIA DA EMPRESA APÓS  
RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS  
NECESSÁRIOS.

BENEFÍCIO  
LICENÇA  
PATERNIDADE

1X R\$ 300,00

EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DO  
TRABALHADOR, SERÁ ENCAMINHADO À  
CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA  
APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS  
NECESSÁRIOS

BENEFÍCIO  
MEDICINA E  
SEGURANÇA DO  
TRABALHO

ESTRUTURAL  
SEM UNIDADE  
MÓVEL

SERÁ DISPONIBILIZADO SEM CUSTOS OS  
EXAMES CLÍNICOS – ASO (ADMISSIONAIS,  
PERIÓDICOS, DEMISSIONAIS, RETORNO AO  
TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO). JÁ O  
PCMSO, PPRA, ANÁLISES TÉCNICAS, EXAMES  
COMPLEMENTARES E DEMAIS LAUDOS  
GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS.

BENEFÍCIO  
CONECTA  
EMPRESA

SIM

SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM  
CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA  
QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS

		TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPRESA)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

## **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.

**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\$ 200,00 (duzentos 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](mailto:administracao@sintacluns.org.br) / [presidencia@sintacluns.org.br](mailto: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\$ 150,00 (cento e cinquenta 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 responsáveis as partes no prazo de 24 horas de homologar o contrato de parceria no sindicato correspondente, 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.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - FERIADO NACIONAL**

As empresas, ficam obrigadas a custear, junto ao Sindicato Laboral a importância de R\$ 20,00 (vinte 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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, guarda-pós 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 QUARTA - 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 QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONSTITUCIONAL CONFEDERATIVA LABORAL**

As empresas poderão descontar, com anuência do trabalhador o valor de R\$ 17,00 (dezesete 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. A contribuição deverá vir constando no contracheque dos funcionários.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas deverão, com anuência do trabalhador, descontar e depositar a 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 SEXTA - 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\$ 90,00 (noventa reais), sendo R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) no contracheque do mês de agosto/2022 e R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) no contra cheque do mês de setembro/2022, 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 5% (cinco 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 convenentes

**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 - ATA DA ASSEMBLEIA BELEZA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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