

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG002477/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/07/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR039211/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 13621.214895/2024-88
DATA DO PROTOCOLO: 11/07/2024

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

SIND EMP TURISMO E HOSPITALIDADE DE UBERL, TRIANG MIN ALTO PARANAIBA - MG, CNPJ n. 19.042.324/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADEILMO PEDRO DE SOUZA;

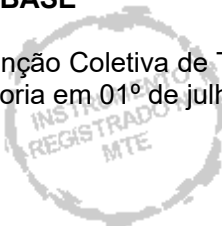
E

SINDICATO DOS INSTITUTOS DE BELEZA SALOES CABEL. E PROF. AUTONOMOS DA AREA DE BELE. DO TRING. MINEIRO E AUTO PARAN, CNPJ n. 20.751.053/0001-51, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO BARBOSA DE SIQUEIRA FILHO;

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 julho de 2024 a 30 de junho de 2025 e a data-base da categoria em 01º de julho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Instituto de Beleza e Cabeleireiros de Senhora, Oficiais Barbeiros, Ajudantes Manicures e Cabeleireiros para Homem**, com abrangência territorial em **Abadia dos Dourados/MG, Água Comprida/MG, Araguari/MG, Araporã/MG, Cachoeira Dourada/MG, Campina Verde/MG, Campo Florido/MG, Capinópolis/MG, Carmo do Paranaíba/MG, Carneirinho/MG, Cascalho Rico/MG, Centralina/MG, Conquista/MG, Coromandel/MG, Cruzeiro da Fortaleza/MG, Douradoquara/MG, Estrela do Sul/MG, Grupiara/MG, Guimarães/MG, Gurinhatã/MG, Indianópolis/MG, Ipiacú/MG, Iraí de Minas/MG, Itapagipe/MG, Ituiutaba/MG, Iturama/MG, Lagoa Formosa/MG, Limeira do Oeste/MG, Matutina/MG, Monte Alegre de Minas/MG, Monte Carmelo/MG, Nova Ponte/MG, Pedrinópolis/MG, Pirajuba/MG, Prata/MG, Romaria/MG, Santa Juliana/MG, Santa Rosa da Serra/MG, Santa Vitória/MG, São Francisco de Sales/MG, Tiros/MG, Tupaciguara/MG e Uberlândia/MG.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O piso salarial dos empregados pertencentes à categoria profissional representada pelo Sindicato Profissional, será reajustado **“retroativamente”** a partir de **01 de JULHO de 2024, no percentual de 5,562 % (cinco vírgula, quinhentos e sessenta e dois por cento)**, incidentes sobre o piso salarial, vigente em **30 de junho de 2024;**

PARÁGRAFO ÚNICO - O valor do PISO SALARIAL MÍNIMO da Categoria, a partir de 01 de julho de 2024, será de R\$ 1.850,00 (hum mil oitocentos e cinquenta reais);

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS E/OU SALÁRIOS DE INGRESSO**PISOS SALARIAIS E/OU SALÁRIOS DE INGRESSO**

Nenhum integrante da categoria profissional, “retroativamente” a partir de **1º de JULHO de 2024**, poderá receber salários inferiores aos estabelecidos nesta convenção, conforme planilha que se segue:

a)PISO SALARIAL	
Para jornada de	R\$
220 horas	1.850,00
Para jornada	R\$
especial – 12x36	1.850,00
b)SERVENTES OU	R\$
ESTAGIÁRIOS	1.850,00
c)BARBEIROS	R\$
	2.018,00
d)AUXILIAR DE	R\$
CABELEIREIRO	1.933,00
e)CABELEIREIROS	R\$
	2.089,00
f) CAIXAS	R\$
	1.850,00
g)ESTOQUISTAS E	R\$
RECEPCIONISTAS	1.850,00
h)ENGRAXATES	R\$
	1.850,00
i) CALISTAS,	R\$
MANICURES,	1.850,00
PEDICUROS	
j) DEPILADORES,	R\$
ESTETICISTAS,	1.889,00
MAQUIADORAS E	
MASSAGISTAS	
k)INSTRUTORES	R\$
	2.806,00
l) GERENTES	R\$
	2.871,00



PARÁGRAFO PRIMEIRO – Ao comissionista **Puro**, a partir de 01/07/2024, será garantido o piso da categoria, e, ao comissionista **Misto**, receberá o piso salarial, a partir de 01/07/2024, acrescido das Comissões devidas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - Assegura-se ao empregado substituto o direito ao recebimento de salários iguais ao substituído, sem as vantagens pessoais desde que a substituição não seja eventual. O salário do substituto eventual será idêntico ao do empregado substituído, enquanto perdurar a substituição, se tiver a mesma qualificação, nos termos do PN/TRT 200.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Fica convencionado, que **toda 2ª segunda feira de carnaval, considerar-se-á “data de descanso” da Categoria Profissional**, sendo que, o labor nesta data, deverá ser remunerado com adicional de 100%;

CLÁUSULA QUINTA - PISO SALARIAL – HORISTA

Será permitida a contratação de empregados denominados “horistas”, nos termos previstos na CLT, cujo valor mínimo da hora, **a partir de 01/07/2024**, será de **R\$ 12,63 (doze reais e sessenta e três centavos)**, acrescido do DSR, sendo que ao “horista” será garantido a remuneração mínima, equivalente ao salário mínimo vigente.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas poderão conceder a seu critério “benefício alimentação” em moeda corrente, não constituindo tal liberalidade, em parcela salarial ou acessórias dela decorrentes.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Os empregadores concederão **adiantamento salarial a seus empregados, até o dia 20 de cada mês**, no valor correspondente a 30% (trinta por cento) do salário base nominal, desde que requeridos pelos mesmos até o dia 10 (dez) de cada mês. Caso haja interesse dos empregados e empregadores, o vale quinzenal poderá ser substituído por cartões de crédito, até o limite de 40% do salário do empregado.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS NOS SALÁRIOS

Os descontos nos salários dos empregados em caso de danos por eles causados ao empregador no desempenho de suas funções, desde que devidamente comprovado, independente de dolo ou culpa, poderão ser descontados nos termos do artigo 462, da CLT.

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

CLÁUSULA OITAVA - MÉDIA SALARIAL

Para efeito de cálculo da média salarial dos empregados que percebam comissões ou que tenham, salário variável, para quaisquer efeitos ou finalidades, serão tomados por base os 06 (seis) últimos meses de trabalho inclusive as horas extras.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIOS IN NATURA

As empresas que fornecerem benefícios **in natura** (alimentação, veículos, moradia) aos seus empregados, tais utilidades não integrarão as remunerações recebidas.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas com um adicional de 65% (Sessenta e Cinco por cento) incidentes sobre o valor da hora normal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Todas as horas trabalhadas pelo empregado, serão obrigatoriamente registradas em cartões de ponto, manual, mecânicos ou eletrônicos, independentes do número de funcionários.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CÁLCULO DA MÉDIA DAS HORAS EXTRAS

Para efeito de reflexos das horas extras nos cálculos de férias, adicionais, aviso prévio, 13º salários e verbas rescisórias, os empregados terão por base a média das horas extras realizadas nos últimos seis meses de trabalho.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUINQUÊNIO OU ADICIONAL DE ANTIGUIDADE

Aos trabalhadores que completarem 5 (cinco) anos ininterruptos de trabalho para a mesma empresa, ser-lhe-á concedido um abono, mês a mês, no valor equivalente a **4% (quatro por cento)**, calculado sobre o salário base fixo mensal, integrando ao salário, ressalvando-se que no mês em que o trabalhador tiver falta ao trabalho injustificada, o benefício não será devido no mês da falta.

PARÁGRAFO ÚNICO – Aos trabalhadores que percebam remuneração à base de comissões, o valor do adicional de quinquênio será calculado pela média dos seis últimos meses.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

Fica estabelecido o adicional de 20% (vinte por cento) a título de adicional noturno, que será calculado sobre o valor do salário, refletindo em descansos semanais remunerados. Considera-se horário noturno aquele compreendido entre as 22:00 às 05:00 horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Observa-se que caso o empregado prolongue seu horário após as 05:00 horas, incidirá o adicional noturno e reflexos, até o horário em que o mesmo encerrar sua jornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Exclusivamente na jornada **12x36** em toda sua extensão, a hora será de 60 minutos inclusive no período noturno.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUEBRA DE CAIXA

As empresas remunerarão os empregados que exerçam a função exclusiva de caixa, a partir de 01/07/2024, como prêmio mensal de caráter indenizatório, com o valor de **R\$ 186,00 (cento e oitenta e seis reais)**, a título de quebra de caixa, sendo que tal valor não repercutirá em nenhuma parcela salarial.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica estabelecido que o empregado – caixa, ao entregar o seu acerto à tesouraria, deverá apresentar demonstrativo de valores e notas correspondentes, e caso haja alguma diferença em sua prestação de contas, deverá apresentar de imediato o “vale” correspondente à falta apontada, devidamente assinada.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Havendo no demonstrativo do acerto de caixa qualquer diferença, e o empregado – caixa não tiver assinado o “vale” da falta apresentada por ele, deverá, no primeiro dia após a conferência de seu caixa, assinar o documento representativo da diferença encontrada, devendo objetivamente constar no documento “falta de caixa”.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

As empresas fornecerão vales transporte necessário ao deslocamento de seus empregados descontando em folha de pagamento o percentual estabelecido em lei, sendo que o funcionário que usa veículo próprio para deslocamento ao trabalho não terá direito ao benefício. Poderá o empregador, de forma facultativa, conceder-lhes AUXÍLIO

DESLOCAMENTO.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Tal liberalidade, não constituirá em hipótese alguma, parcela de natureza salarial, e/ou acessórios delas decorrentes.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATAÇÕES

Todo empregado readmitido estará desobrigado de firmar contrato de experiência, desde que contratado na mesma função no prazo máximo de 12 (doze) meses, contado da sua admissão.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Todo empregado contratado como “substituto”, não poderá receber salário inferior ao daquele empregado “substituído”, desde que comprovada a experiência prevista no “Caput” desta Cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DAS PROMOÇÕES

Sempre que um trabalhador for promovido, tal promoção deverá vir acompanhada de um correspondente aumento salarial ou da correspondente equiparação salarial, e de acordo com o Plano de Cargos e Salários de cada empresa.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES

As rescisões de contrato de trabalho dos empregados que tenham completado 12 (doze) meses de serviço, somente aos “lotados” na cidade de **UBERLÂNDIA-MG** e que sejam abrangidos por esta convenção coletiva, **serão “facultadas” suas homologações pelo Sindicato Profissional**, em sua **SEDE**, na **Av. Morum Bernardino nº 240 - B: Presidente Roosevelt - UBERLÂNDIA-MG**. No ato da homologação as

empresas deverão apresentar as guias de recolhimento das contribuições e descontos sindicais, patronais e profissionais, dos últimos 03 (três) meses.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – No caso de despedida por Justa Causa, o empregador deverá comunicar por escrito ao empregado o motivo da rescisão contratual, sob pena de não o fazendo, não poder alegar em Juízo o justo motivo para a rescisão.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Aos empregados, demitidos e/ou demissionários, serão resguardados os direitos previstos na NOVA LEI DO AVISO PRÉVIO; – LEI Nº 12.506/11

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio, o empregado dispensado, ou demissionário, que tiver conseguido outro trabalho, **sem ônus para as partes**, desde que devidamente comprovado perante a empresa através de uma declaração do seu novo empregador.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Fica facultado às empresas liberar o empregado demitido da prestação de serviços durante o prazo do aviso prévio, ficando o mesmo em seu domicílio, sem prejuízo do salário, devendo o empregador efetuar o pagamento das verbas rescisórias no primeiro dia útil após o vencimento do prazo do aviso prévio.

PARÁGRAFO QUARTO – No caso de dispensa do cumprimento do aviso prévio pelo empregado, a empresa deverá fazer constar à observação no verso do aviso prévio concedido, sob pena de nulidade.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CHEQUES SEM FUNDOS

É vedado o desconto de valores correspondentes a cheques sem fundos recebidos de clientes, desde que o empregado tenha cumprido todas as normas estabelecidas pela empresa quanto ao recebimento de cheques, normas estas que deverão ser esclarecidas ao empregado por escrito.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE GESTANTE

Fica vedada a dispensa da gestante desde a concepção até trinta dias após o parto, garantida a estabilidade em Lei.

PARÁGRAFO ÚNICO - Não será considerado este período para cumprimento de aviso prévio.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE ACIDENTADO

Será garantida a estabilidade no emprego ao acidentado sob o gozo do auxílio – acidente até trinta dias após a estabilidade garantida em lei, quando o evento resultar de acidente de trabalho, ou de trajeto.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em vias de aposentar-se por tempo de serviço ou por idade durante seis meses anteriores à implementação da carência necessária à obtenção dos benefícios previdenciários.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fará jus ao benefício desta cláusula o empregado que contar com pelo menos cinco anos ininterruptos de serviço dentro da mesma empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A concessão da estabilidade prevista nesta cláusula dependerá da comprovação, pelo empregado, da contagem do tempo de serviço que lhe assegure o direito a tal benefício.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída, em caso de dispensa sem justa causa, por uma indenização correspondente aos salários devidos no período restante para o término da estabilidade, não se aplicando estas vantagens nas hipóteses de dispensa por justa causa, encerramento de atividades do estabelecimento empregador, ou por pedido de demissão.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA 12 X 36 (180 HORAS MENSAIS)

Faculta-se ao Empregador a instituição ou manutenção, em parte, ou em todos os setores das empresas vinculadas a este Instrumento Normativo, da jornada de doze (12) horas de trabalho, por 36 (trinta e seis) de descanso, garantindo aos Empregados o Piso Salarial estipulado na cláusula 1ª.

PARÁGRAFO ÚNICO – Não se admitirá, na jornada denominada 12 x 36, a compensação de horas extras e/ou dias trabalhados em FERIADOS, devendo ser obrigatoriamente remunerados, acrescidas de adicional de 100%;

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS (BANCO DE HORAS)

Será dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas trabalhadas em um dia for compensado pela correspondente diminuição de jornada ou folgas compensatórias noutros dias das semanas seguintes, de maneira que não exceda no período, máximo de seis meses.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma no caput retro, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Não poderão ser compensados as horas extras, assim como, os dias trabalhados em FERIADOS, inclusive, aqueles laborados na jornada 12 x 36;

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO PARA REPOUSO - ALIMENTAÇÃO

Fica convencionado entre as partes que o intervalo para repouso e alimentação dos empregados será de no mínimo de 01 (uma hora) e no máximo de até 02 (duas) horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Na jornada 12x36, haverá “obrigatoriamente” o intervalo de 1:00 hora (intervalo), concedido dentro da jornada garantindo assim a integralidade do descanso de 36:00 horas, tal condição não integra parcela salarial.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ALEITAMENTO

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de vida, a mulher empregada terá o direito a dois descansos especiais de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, ou ainda, a jornada de trabalho poderá ser reduzida em uma hora, havendo comum acordo entre empregador e empregada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE

Fica proibida a prorrogação e/ou alteração da jornada de trabalho de empregado estudante durante o ano letivo, caso prejudique o seu comparecimento às aulas.

PARÁGRAFO ÚNICO – As faltas ao trabalho por motivo de provas escolares, em qualquer grau, serão abonadas desde que o empregado informe à empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, e comprovado posteriormente, o seu comparecimento à realização das provas ou exames.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA EM TEMPO PARCIAL

Fica autorizado às empresas adotarem o regime de tempo parcial, conforme artigo 58º A e seus parágrafos da CLT, desde que haja anuência expressa do funcionário, respeitadas as cláusulas convencionais, respeitado a GARANTIA MÍNIMA SALARIAL POR FUNÇÃO, constante em cláusula 4ª e 5ª desta convenção

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO PARA LANCHE

Fica estabelecido um intervalo diário de 10 (dez) minutos para lanche dos empregados. O lanche será fornecido gratuitamente pelos empregadores, não constituindo tal benefício em “plus” salarial.

FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

As empresas pagarão aos seus empregados demissionários, férias proporcionais, independentes da quantidade de meses trabalhados.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES E EPIS (EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL)

As empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, uniforme e/ou EPI desde que conste tal exigência em suas normas, não constituindo tal liberalidade, parcela integrante de salários. Quando da rescisão contratual, por qualquer motivo, o empregado fica obrigado a devolver o uniforme e EPI usado. Da mesma forma, quando necessária a substituição ou reposição de uniforme ou do EPI por um novo, o empregado fica obrigado a devolver o que está sendo substituído, sob pena de pagamento de 50% (cinquenta por cento) do valor do novo uniforme ou EPI.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR – PAF

(EXCLUSIVAMENTE PARA EMPREGADOS NA CIDADE DE UBERLÂNDIA-MG)

O PAF - Programa de Assistência Familiar é destinado a todos os integrantes da categoria profissional, (empregados pertencentes à categoria laboral) consiste na obrigação do SETH-TAP em prestar ASSISTÊNCIA MÉDICA AMBULATORIAL (CONSULTAS MÉDICAS ELETIVAS EM CONSULTÓRIOS), (excluídos casos de urgência e emergência, exames e internações), disponibilizando várias especialidades médicas, tais como: CLÍNICO GERAL, PEDIATRIA, GINECOLOGIA, CARDIOLOGIA, DERMATOLOGIA E ORTOPEDIA, com atendimento em CLÍNICAS CONVENIADAS, exclusivamente na cidade de UBERLÂNDIA-MG, com objetivo de suprir tais necessidades dos trabalhadores aqui representados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Ao SETH-TAP caberá a manutenção, organização e a administração do Programa.

I – Os EMPREGADORES e/ou PROPRIETÁRIOS DE SALÕES, “**obrigatoriamente**”, a partir do mês de JULHO DE 2024, pagarão MENSALMENTE ao SETH-TAP, por sua conta e ônus, a importância de **R\$ 48,00 (quarenta e oito reais)** por EMPREGADO, até o dia 10 (dez) dos meses subsequentes.

II – O Empregado que desejar **INCLUIR seus DEPENDENTES LEGAIS, os filhos até 18 anos incompletos, se portador de necessidades especiais, independentemente da idade e o cônjuge,** pagará mensalmente a importância de **R\$ 96,00 (noventa e seis reais)**, que será descontada em folha de pagamento e/ou comissão, que será repassada pelos empregadores e/ou proprietários de salões, ao SETH-TAP até o dia 10 (dez) do mês subsequente, devendo o empregado, para tanto, formalizar sua opção junto ao SETH-TAP (Pessoalmente e/ou Via RH do Empregador), em formulário próprio, fornecido pela entidade sindical profissional, que encaminhará cópia ao empregador e/ou proprietário do salão parceiro, para promover o desconto correspondente em folha de pagamento/comissão.

III – As importâncias de que tratam os incisos I e II, do parágrafo primeiro desta cláusula, deverão ser pagas “mensalmente” através de **BOLETO BANCÁRIO**, a ser fornecido pela Entidade Profissional, podendo ser requerida por Meio Eletrônico, Via e-mail: pafsethtap@gmail.com,

informando o NOME/RAZÃO SOCIAL, CNPJ do EMPREGADOR/PARCEIRO, assim como, a “indispensável” RELAÇÃO de BENEFICIÁRIOS – Empregados, dependentes, Etc.).

IV – Os empregadores e/ou proprietários de salões parceiros, ao requererem a emissão do Boleto Bancário, Via e-mail: pafsethtap@gmail.com, deverão “obrigatoriamente” enviar “mensalmente” em anexo, a lista nominativa e quantitativa dos beneficiários, referentes ao Boleto a ser emitido, para fins de cômputo do valor a ser recolhido.

V - Para GARANTIA dos BENEFÍCIOS aos seus empregados, os empregadores se obrigam a enviar, manter sob sua responsabilidade, cópia dos Comprovantes de quitação dos Boletos, assim como, a *relação de beneficiários* a eles referentes, para aferição de regularidade.

VI - Os benefícios concedidos nesta Cláusula aos trabalhadores/parceiros relacionados e informados, “incluídos pela primeira vez”, somente serão concedidos, a partir de 30 (trinta) dias, a contar após da comprovação de quitação, constantes do Itens I e II retro.

VII – As “autorizações” para consultas médicas eletivas, [04 (quatro) por vigência desta CCT, por empregado], poderão ser requeridas e adquiridas, em horário comercial, das 08:00 às 11:00 hs e das 13:00 às 17:00 hs, de segundas-feiras às sextas-feiras, diretamente na sede do SETH-TAP (entidade profissional), ou, VIA E-MAIL: pafsethtap@gmail.com, onde será fornecido o DEC – DOCUMENTO DE ENCAMINHAMENTO PARA CONSULTA, pessoalmente pelo titular/beneficiário, sendo este documento, indispensável ao atendimento pelo Profissional Médico, na especialidade escolhida.

VIII - No ato do atendimento para requerimento do DEC, o empregado e/ou beneficiário, deverá apresentar documento de identidade com foto, acompanhado do último contra-cheque e/ou comprovante de vínculo como profissional parceiro, para fins de checagem de regularidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O desconto a que faz referência o inciso II, será de inteira responsabilidade dos empregadores e/ou proprietários de salões, sendo que a sua omissão na efetivação do desconto ou do seu repasse ao SETH-TAP, fará com que a obrigação pelo pagamento da importância respectiva se reverta aos empregadores e/ou proprietários de salões parceiros, sem permissão de desconto ou reembolso posterior do Empregado/beneficiário.

PARÁGRAFO TERCEIRO – É “obrigatório” aos empregadores e/ou proprietários de salões conceder GRATUITAMENTE tais benefícios aos seus empregados (*excetos aos dependentes*), e, quando solicitados, comprovarão junto ao SETH-TAP a regularidade da prestação contínua do referido benefício.

PARÁGRAFO QUARTO – Fica instituída uma multa mensal equivalente a 10% (vinte por cento) do valor do salário mínimo vigente, por trabalhador, por cada mês inadimplido, limitado a 06 meses, revertida à Entidade Profissional, aplicável em desfavor dos empregadores e/ou proprietários de salões, que incorrerem em MORA quanto à a presente Cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO – O SETH-TAP juntamente com o SITA, promoverão atos de divulgação de temas de interesse do segmento, nos veículos de comunicação, visando à conscientização e orientação, não só dos trabalhadores, mas também dos empregadores e/ou proprietários de salões,

sobre as peculiaridades do segmento, vantagens e cautelas da prática de administração direta ou por intermédio de terceiros.

PARÁGRAFO SEXTO – Ficam “desobrigados” do cumprimento do BENEFÍCIO - PAF, os Empregadores que “comprovarem” ter em favor de seus Empregados, outro BENEFÍCIO DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR, “desde que”, com CARACTERÍSTICAS iguais e/ou superiores àquelas previstas na cláusula 47ª da CCT/2024-2025, e, que o benefício ofertado, seja oferecido, SEM ÔNUS para seus EMPREGADOS, independente de quaisquer alegações, sendo que, neste caso, a ALTERAÇÃO DO BENEFÍCIO, deverá “obrigatoriamente” ser submetida à HOMOLOGAÇÃO pelo Sindicato Profissional.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS

O atestado médico deverá ser entregue na empresa no prazo máximo de 02 dias úteis após a jornada faltosa. Facultando a empresa a liberalidade, desde que custeie as despesas, a ratificar o referido atestado, pelo médico conveniado ou não, dentro de 48 horas a partir do seu recebimento.

PARÁGRAFO ÚNICO – Não serão aceitos atestados médicos por motivos de correções plásticas estéticas, salvo em caso necessidade por acidente de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FILIAÇÃO

As empresas, dentro de suas possibilidades, colaborarão com a entidade sindical profissional na sindicalização de seus empregados, em especial na admissão. Fica pactuado também, que quando for solicitada pelo sindicato profissional, a empresa permitirá a filiação sindical nos locais de trabalho, com hora, dia e tempo marcado anteriormente pelo empregador.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL

Concede-se ao dirigente sindical eleito para o cargo de Presidente, ou seu substituto legal, licença remunerada de até 04 (quatro) faltas ao mês para o exercício da atividade sindical, sem prejuízo de seu tempo de serviço, do período de férias e do pagamento do décimo terceiro salário e do repouso semanal remunerado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A requisição da licença, por escrito, será dirigida à empresa pelo Presidente do Sindicato ou seu substituto legal, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO – No caso do dirigente sindical, Presidente, ou seu substituto, decidir ou tiver obrigatoriedade de permanecer em definitivo no comando do seu Sindicato, a entidade profissional ficará responsável pelo pagamento de seus salários mensais, ficando a empresa empregadora dos mesmos, responsável pelo pagamento dos valores fundiários e previdenciários durante o período em que perdurar o afastamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Fica garantida a estabilidade dos dirigentes sindicais, ao Presidente e/ou seu substituto, e ainda, quaisquer membros da Diretoria Sindical em exercício, inclusive suplentes e conselheiros fiscais, limitados à 18 (dezoito) membros.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO DE MENSALIDADE DE FILIAÇÃO

As empresas descontarão mensalmente na folha de pagamento de seus empregados, desde que por eles expressamente autorizados, as mensalidades destinadas ao sindicato profissional devida em virtude de filiação facultativa, cujo recolhimento deverá ser efetuado até o oitavo dia útil do mês subsequente ao de referência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

Conforme estabelecido em ASSEMBLÉIA GERAL da CATEGORIA, e, em conformidade com a decisão do STF – Supremo Tribunal Federal – Tese de repercussão geral fixada no Tema 935: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados”, fica estabelecido que, no **mês de agosto de 2024**, os empregadores se obrigam a descontar, como simples intermediários, os respectivos valores dos salários, de todos os seus empregados, em parcela única, na importância de **8,0% (OITO por cento)**, incidente sobre o salário base fixo individual, a título de Contribuição Assistencial Profissional, os quais, deverão ser repassados ao Sindicato Obreiro, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, mediante guia própria a ser emitida pela Entidade Profissional, podendo ser requerida por Meio Eletrônico, através do e-mail: sindempregtur@hotmail.com, quando deverá ser informado o NOME/RAZÃO SOCIAL e CNPJ do requerente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica garantido aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o direito à oposição de forma ampla, à qualquer momento durante a vigência da CCT-2024/2025, de forma individual e não coletiva, através de FORMULÁRIO MODELO, fornecido pelo Sindicato SETH-TAP – o qual poderá ser obtido através do endereço eletrônico da Entidade Sindical: <http://sethtap.com.br>, devidamente preenchido e assinado pelo trabalhador, devendo ser protocolado através do e-mail: oposicao.cct@gmail.com, sempre de maneira individual, não sendo admitida a remessa em Grupo ou por parte das Empresas.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Não será admitido aos empregados, o reembolso de valores descontados à título de Contribuição Assistencial Profissional, se a entrega de Carta de Oposição for posterior ao mês do desconto.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Para os empregados admitidos no período de agosto/2024 à junho de 2025, o mencionado recolhimento dar-se-á no mês subsequente ao da admissão, garantido o direito de oposição.

PARÁGRAFO QUARTO - O empregador que descontar e não recolher, ficará sujeito ao pagamento da quantia pactuada, acrescida de multa de 2% (dois por cento) ao mês e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sem prejuízo da atualização monetária.

PARÁGRAFO QUINTO - Até o dia 15 (quinze) do mês de setembro de 2024, os empregadores deverão remeter ao Sindicato Profissional, listagem contendo os nomes e respectivos salários de seus funcionários, assim como, os comprovantes de valores, descontados e repassados à Entidade Sindical, para fins de conferência e atualização cadastral, sendo que, em caso de Carta de Oposição de Empregado à Contribuição Assistencial Profissional, esta deverá ser anexadas aos comprovantes, para fins de devidas justificativas. Em contrário, ficará o Empregador responsável pelos valores eventualmente não repassados.

PARÁGRAFO SEXTO – Não será admitido o reembolso de valores descontados à título de Contribuição Assistencial Profissional, caso o desconto tenha sido efetivado no contracheque do empregado, se a entrega de Carta de Oposição for protocolizada perante o Sindicato em data posterior ao mês de desconto.

PARÁGRAFO SÉTIMO – É VEDADA a INTERFERÊNCIA PATRONAL, em assuntos relacionadas à relação Empregados x Entidade Sindical, sob pena de reconhecer-se CONDUTA ANTISSINDICAL, nos termos do Art. 8º da Constituição Federal, que assegura a liberdade de associação sindical ou profissional.

PARÁGRAFO OITAVO – Fica estabelecido que, caso haja alteração e/ou regulamentação posterior, por Força de Lei ou Decisão Judicial, quanto aos prazos e direitos de oposição aos Empregados, quanto à Contribuição Assistencial Profissional, as Entidades Convenientes, se comprometem a adequar o texto da presente Cláusula, Via Termo Aditivo Convencional.

PARÁGRAFO NONO – Cartas de Oposição à Contribuição Assistencial, somente serão recebidas em separado, com efeito específico para cada CCT-Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, no período/ano vigente, devendo ser “obrigatoriamente” reenviada, à cada novo período em que a “nova” CCT for negociada.

PARÁGRAFO DÉCIMO – É de inteira responsabilidade do Empregado, o protocolo da Carta de Oposição ao Sindicato a tempo e modo, cabendo única e exclusivamente ao trabalhador, a entrega do comprovante ao seu Empregador.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO – Os Empregadores não responderão por quaisquer controvérsias que possam surgir entre os trabalhadores e o seu Sindicato Classista em razão do desconto acima estabelecido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TAXA NEGOCIAL (CUSTEIO)

TAXA NEGOCIAL (CUSTEIO)

Até o dia 10 de OUTUBRO de 2023 os empregadores recolherão em parcela única, a *contribuição negociada* de acordo com a aprovação da Assembléia Geral, a importância de 10,0% (dez por cento), sobre o salário mensal, até o limite de dois (02) pisos salariais da categoria e *descontada de seus funcionários no mês de SETEMBRO de 2022*, mediante guia própria a ser fornecida pelo Sindicato Profissional, podendo ser requerida por Meio Eletrônico, através do e-mail: sindempregtur@hotmail.com, quando deverá ser informado o NOME/RAZÃO SOCIAL e CNPJ do requerente. Para os empregados admitidos no período de julho/2022 à junho de 2023, o mencionado recolhimento dar-se-á no mês subsequente ao da admissão. O empregador que descontar e não recolher, ficará sujeito ao pagamento da quantia pactuada, acrescida de multa de 2% (dois por cento) ao mês e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sem prejuízo da atualização monetária. Até o dia 20 do outubro de 2023, as empresas deverão remeter ao Sindicato Profissional listagem contendo os nomes e respectivos salários de seus funcionários, para fins de conferência e atualização cadastral.

Parágrafo primeiro - Conforme (TAC nº 153/2009 – SETH-TAP X MPTb) Fica garantido aos funcionários abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o direito à oposição de forma ampla, à qualquer momento durante a sua vigência, de forma individual e não coletiva, através de formulário fornecido pelo Sindicato, devidamente preenchido e assinado pelo trabalhador, protocolado junto ao Sindicato (ou protocolado via correio, caso labore fora dos Municípios de Uberlândia, Ituiutaba ou Araguari), sempre de maneira individual, não sendo admitida remessa em Grupo ou por parte das Empresas, ficando à cargo do Sindicato, a comunicação à Empresa, das oposições protocoladas.

Parágrafo segundo – As empresas não responderão por quaisquer controvérsias que possam surgir entre os trabalhadores e o seu Sindicato classista em razão do desconto acima estabelecido.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS / CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Os empregadores remeterão SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE UBERLÂNDIA, TRIANGULO MINEIRO E ALTO PARANAIBA, estabelecido na AV. Morum Bernardino nº 240 – B. Presidente Roosevelt - UBERLÂNDIA-MG, no prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recolhimento da Contribuição Sindical de seus empregados, relação nominal dos mesmos, indicando a função de cada um, a remuneração percebida no mês correspondente à Contribuição e o respectivo valor recolhido (Portaria 3.233/83 do MTE).

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

As empresas reconhecem a legitimidade do Sindicato Profissional, solidário ou independente, para ajuizar ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, no caso das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho e demais normas trabalhistas não serem cumpridas independentes da outorga de mandatos dos empregados substituídos, devendo existir, entretanto lista dos beneficiados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATOS DE PARCERIAS – LEI Nº 13.352/2016

Nos termos do § 8º da LEI nº 13.352/2016, os Contratos de Arrendamento, Parcerias e ou Locação de Espaço, eventualmente firmados, de empresa para empresa, de empresa para autônomo, e, de autônomo para autônomo, deverão “obrigatoriamente” ser formalizados de forma “escrita” e serem registrados e/ou homologados, perante as Entidades Sindicais convenientes.

PARAGRAFO PRIMEIRO – Para serem homologados, os Contratos deverão cumprir os seguintes quesitos:

- 1 - Deverão ser apresentados ao Sindicato Patronal, 01 (uma) via, devidamente assinada, com 02 testemunhas, inclusive rubricadas em todas as folhas.**
- 2 - Nas especificações dos contratantes, quando se tratar de empresas, deve constar CNPJ, endereço atualizado, telefone, e-mail e dados do responsável que assina pela empresa com o nome completo, endereço e CPF. Quando se tratar de autônomo o número de inscrição junto a Prefeitura Municipal, nome completo, endereço atualizado e CPF. Caso haja informações divergentes cabe o direito ao sindicato de solicitar a complementação de documentos ou a retificação do contrato.**
- 3 - Quando o responsável pela assinatura do contrato se tratar de procurador, deverá ser apresentado em anexo a procuração original com assinatura reconhecida em cartório.**
- 4 - Os contratos deveram ser protocolados para homologação num prazo máximo de 30 (trinta) dias após a assinatura, os que não fizerem dentro deste prazo serão “nulos” de pleno direito.**
- 5 - Os contratantes devem estar em dia com as obrigações junto ao Sindicato Patronal e Laboral em relação as Contribuições Assistencial e Sindical.**
- 6 - Ao salão parceiro e/ou profissional parceiro que não for associado ou que não estiver com suas obrigações em dia, será cobrado uma taxa de serviços no valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), por contrato homologado em favor da Entidade Patronal.**
- 7 - Ao salão parceiro e/ou profissional parceiro será cobrado uma taxa de serviços no valor de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) por contrato “ratificado” em favor da Entidade Profissional.**
- 8 – Para as Empresas que comprovarem regularidade com o PAF - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR – CLAÚSULA 47ª desta CCT, em favor dos Empregados da Categoria CLT ou Profissional Autônomo ligado à empresa contratante, será cobrado a quantia de R\$ 80,00 (oitenta reais) por contrato trabalho homologado.**

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para fins de fiscalização e legalidade, fica estabelecido que, os Contratos de Parceria, serão firmados com prazo máximo de 12 (doze) meses, independentemente de quaisquer alegações, sendo obrigatório sua renovação perante as Entidades Sindicais, para todos os fins de direitos e será cobrada uma taxa de 50% do valor atual da homologação por ocasião da 1ª (primeira) renovação, e, 25% do valor atual da homologação por ocasião da 2ª (segunda) renovação.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Fica ressalvado que a não observância das normas desta cláusula e da Lei 13.352 de 27 de outubro de 2016 é configurado os requisitos do Art. 3º da CLT, importando no reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes, independente de quaisquer alegações.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA POR VIOLAÇÃO DA C.C.T.

Se violadas quaisquer uma das cláusulas previstas nesta Convenção Coletiva, ficará o infrator obrigado ao pagamento de uma única multa equivalente a 30% (trinta por cento) do valor do piso mínimo vigente da categoria (cláusula 3ª - "a"), vertida em favor da parte prejudicada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BENEFÍCIO MÉDICO / ASSISTENCIAL

Caso o empregado optar, à sua escolha, em filiar-se às suas expensas a qualquer plano de saúde assistencial, deverá comunicar sua decisão ao empregador, ficando este obrigado a descontar o valor da mensalidade em folha de pagamento, repassando-o à entidade indicada pelo empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO - Caso a empresa, em comum acordo com o funcionário, forneça um plano de saúde custeado no todo ou em parte, o funcionário neste caso só poderá apresentar atestado médico deste plano de saúde, não sendo aceito em nenhuma hipótese outra fonte de atestado médico. Neste caso os eventuais custos com a emissão do atestado médico serão arcados pelo Empregador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DOS CURSOS PROFISSIONALIZANTES E REUNIÕES

Fica estabelecido que os cursos e reuniões, quando do comparecimento obrigatório, deverão ser realizadas durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante o pagamento de horas extras. (Ac.TST, Pleno 1.339/8º. RO/DC 85/82 31/08/82).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As empresas prestarão assistência judiciária a seus empregados que exerçam as funções de segurança ou correlatas, até o trânsito em julgado de decisão, quando os mesmos, no exercício de função e na defesa dos legítimos interesses e direitos dos empregadores, incidirem na prática de atos que ensejam procedimentos penais, o que farão através de advogados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GREVE GERAL TRANSPORTE COLETIVO

Em caso de impedimento de comparecer ao trabalho por motivo de greve geral comprovada no transporte coletivo, o empregado terá o seu dia abonado pela empresa, observando o limite de um dia por mês.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ACIDENTE DE TRABALHO - TRANSPORTE

As empresas se obrigam a garantir o transporte gratuito ao trabalhador vítima de acidente de trabalho, imediatamente após a ocorrência do acidente, providenciando o transporte do empregado até o local onde será prestado o efetivo atendimento médico, bem como do transporte quando da alta médica do trabalhador, até a sua residência, se a situação clínica impedir sua normal locomoção.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES - No caso de acidente de trabalho que resulte em internação hospitalar do empregado, a empresa fica obrigada a dar imediata ciência à família do empregado no endereço que conste de sua ficha de registro.

}

ADEILMO PEDRO DE SOUZA
PRESIDENTE
SIND EMP TURISMO E HOSPITALIDADE DE UBERL, TRIANG MIN ALTO PARANAIBA - MG

JOAO BARBOSA DE SIQUEIRA FILHO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS INSTITUTOS DE BELEZA SALOES CABEL. E PROF. AUTONOMOS DA AREA DE BELE. DO TRING.
MINEIRO E AUTO PARAN

ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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