

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003779/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/09/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR045558/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46319.001352/2017-56  
**DATA DO PROTOCOLO:** 25/07/2017

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

SINDICATO DOS EMP NO COM H E SIM E EM TUR E HOSP DE PG, CNPJ n. 77.037.661/0001-16, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE GUIMARAES;

E

SINCAP SINDICATO DOS SALOES DE CAB INS BEL E SIM EST PR, CNPJ n. 80.299.183/0001-27, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO CARLOS PARIETI;

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 maio de 2017 a 30 de abril de 2018 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares e em Turismo e Hospitalidade**, com abrangência territorial em **Arapoti/PR, Castro/PR, Curiúva/PR, Figueira/PR, Imbituva/PR, Ipiranga/PR, Irati/PR, Ivaí/PR, Jaguariaíva/PR, Mallet/PR, Ortigueira/PR, Palmeira/PR, Piraí Do Sul/PR, Ponta Grossa/PR, Porto Amazonas/PR, Rebouças/PR, Reserva/PR, Rio Azul/PR, São João Do Triunfo/PR, Sapopema/PR, Sengés/PR, Teixeira Soares/PR, Telêmaco Borba/PR e Tibagi/PR.**

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL/ABRANGÊNCIA**

A partir de 1º de maio de 2017 serão assegurados como garantia mínima os seguintes Pisos Salariais para os empregados em salões de cabeleireiros, massagistas, manicures, pedicures, centro de maquiagem e limpeza de pele e depilação, instituto de beleza e similares, femininos e masculinos, exceto os autônomos todas as empresas estabelecidas nos municípios da base territorial das entidades convenentes.

Parágrafo Primeiro – Municípios de Aplicação: Arapoti/PR, Castro/PR, Curiúva/PR, Figueira/PR, Imbituva/PR, Ipiranga/PR, Irati/PR, Ivaí/PR, Jaguariaíva/PR, Mallet/PR, Ortigueira/PR, Palmeira/PR, Piraí do

Sul/PR, Ponta Grossa/PR, Porto Amazonas/PR, Rebouças/PR, Reserva/PR, Rio Azul/PR, São João do Triunfo/PR, Sapopema/PR, Sengés/PR, Teixeira Soares/PR, Telêmaco Borba/PR e Tibagi/PR.

- a) Cabelereiros, pedólogos, esteticista, com formação superior sequencial, R\$ 1.895,00 (hum mil, oitocentos e oitenta e cinco reais).
- b) Esteticista iniciante com até 6 (seis) meses de serviço: R\$ 1.553,00 (hum mil, quinhentos e cinquenta e três reais).
- c) Barbeiros, cabeleireiros, manicure, pedicure, podólogos, massagista, depilador (a), maquilador (a) com qualificação básica profissional e designer de sobrancelha: R\$ 1.418,00 (hum mil, quatrocentos e dezoito reais).
- d) Auxiliares e assistentes, faxineira (o), consultora (o) de vendas externa ou interna, recepcionista de salões de beleza ou centro de estéticas: R\$ 1.300,00 (hum mil e trezentos reais).
- e) Instrutor de cabeleireiros, de massagistas, de manicures, de pedicuras, de limpeza de pele, de depilação e similares: R\$ 2.044,00 (dois mil e quarenta e quatro reais).
- f) Gerente administrativo: R\$ 2.556,00 (dois mil, quinhentos e cinquenta e seis reais).

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Em 1º de maio de 2017, os salários dos trabalhadores mencionados na cláusula segunda, serão reajustados com o índice de 6% (seis por cento) por livre negociação, a incidir sobre os salários devidos em maio de 2016, já corrigidos na forma da convenção coletiva de trabalho anterior.

Parágrafo primeiro: Os salários dos empregados admitidos após 1º de maio de 2016, serão reajustados pelo índice estabelecido no caput desta cláusula de forma proporcional ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

Mês	% Reajuste	Mês	% Reajuste
Maio/2016	6,00%	Novembro/2016	3,00%
Junho/2016	5,50%	Dezembro/2016	2,50%
Julho/2016	5,00%	Janeiro/2017	2,00%
Agosto/2016	4,50%	Fevereiro/2017	1,50%
Setembro/2016	4,00%	Março/2017	1,00%
Outubro/2016	3,50%	Abril/2017	0,50%

Parágrafo segundo: A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória, concedidos pelo empregador desde maio de 2016. Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

Parágrafo terceiro: PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS: Ficam os empregadores obrigados a efetuar o pagamento das diferenças salariais dos meses de maio, junho, julho, e de férias concedidas e diferenças de verbas rescisórias, até o 5º (quinto) dia útil do mês de agosto de 2017.

### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO OU CONTRACHEQUES**

Os empregadores ficam obrigados a fornecer aos empregados, comprovante de pagamento dos salários, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive do FGTS.

#### **CLÁUSULA SEXTA - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO - REFEIÇÃO**

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a 6% (seis por cento) do Salário Mínimo, por dia em que ocorrer tal situação.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - CAIXA**

O empregador somente poderá cobrar de seu empregado, o valor de cheque ou cartões de crédito de cliente ou terceiros, recebido em pagamento, no caso de descumprimento, pelo empregado, das regras estabelecidas pelo empregador para tal forma de pagamento.

### **Salário produção ou tarefa**

#### **CLÁUSULA OITAVA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

Aos empregados admitidos para a função de outro, dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA NONA - DUPLA FUNÇÃO**

O empregado que venha exercer atividades atinentes a mais de uma função, terá direito ao recebimento do adicional de remuneração de no mínimo 1/3 sobre o salário base.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - CAIXA TOLERÂNCIA**

Os empregados que, na loja ou escritório, atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de créditos, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, terão uma tolerância máxima mensal equivalente a 10% (dez por cento) da garantia salarial (CLÁUSULA 03). Os empregados, entretanto, empregarão toda a diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a concorrência de prejuízo, observando estritamente as instruções do empregador.

### **Remuneração DSR**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PARCELA DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a Lei 605/49, nos percentuais de comissões, ficando ajustado que o cálculo de dito repouso será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados multiplicando-se pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORA EXTRA**

As horas extras serão remuneradas com adicional de 60% (Sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ANUÊNIO**

Convencionou-se o adicional de tempo de serviço de 1% (um por cento) calculado sobre o salário base por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, contados a partir de 1º de maio de 1987.

#### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

O serviço executado a partir das 22:00 (vinte e duas) horas até o final da jornada, terá um adicional noturno fixado em 25% (vinte e cinco por cento).

## **Comissões**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMISSÕES**

Aos empregados comissionistas se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões, e o repouso semanal remunerado.

Parágrafo Primeiro: As comissões para efeitos de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor - IBGE), ou em caso de sua extinção, pelo IGP-M (Índice Geral de Preços de Mercado da Fundação Getúlio Vargas).

Parágrafo segundo: Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano a contar de Janeiro; no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao período de gozo.

Parágrafo Terceiro - GESTANTES COMMISSIONISTAS: Para pagamento dos salários correspondentes à licença maternidade, desde que o INSS aceite, adotar-se-á o regime de correção das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito nesta cláusula. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade, independentemente de aceitação ou não pelo INSS do cálculo pela média das comissões corrigidas.

Parágrafo Quarto: É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei n 605/49) nos percentuais de comissão; o cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPREGADOS COMMISSIONISTAS**

Os empregados comissionistas não poderão receber remuneração inferior a 10% (dez por cento) sobre o valor de sua receita líquida, garantida a percepção do piso da categoria.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TICKET ALIMENTAÇÃO**

Os empregadores ficam obrigados a fornecer, gratuitamente, à todos os trabalhadores que recebem até 02 (dois) salários mínimos regionais mensais, um ticket alimentação no valor de R\$ 320,00 (trezentos e vinte reais) e proporcional quando a jornada não se der em todos os dias, tendo o divisor 26. O referido benefício

será concedido até o 5º(quinto) dia útil e mesmo quando da suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, ou seja, (Auxílio-doença, Auxílio Acidentário e Licença Maternidade) e inclusive no gozo de férias.

Parágrafo Primeiro: Os empregados contratados em regime de jornada diarista, receberão o benefício do caput, proporcionalmente aos dias trabalhados, tendo como base de cálculo o divisor de 26 dias para fins de dias trabalhados.

Parágrafo segundo: O benefício acima descrito não caracterizará salário "in natura, não se incorporando, dessa forma, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, devendo o empregador proceder à respectiva inscrição no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE**

Os descontos dos percentuais permitidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho a título de fornecimento de vale transporte, incidirão apenas sobre os salários dos dias em que efetivamente há o fornecimento dos mesmos, e poderá ser descontado no máximo o percentual de 2% (Dois por cento) do salário base, não se caracterizando neste caso em salário "in natura", o benefício, não se incorporando, dessa forma, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de morte do empregado, a empresa concederá Auxílio Funeral equivalente a 03 (três) Salários Mínimos.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CRECHES**

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 15 (quinze) ou mais mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênios com creches, para guarda e assistência de seus filhos, em período de amamentação, de acordo com o parágrafo 01 do inciso IV do artigo 389 da CLT, ou reembolsar o valor pago pela empregada a este título.

### **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Para sua validade, os contratos de experiência deverão ser expressamente celebrados e a assinatura do empregado deverá ser sobreposta à data de contrato de experiência.

Parágrafo único – O contrato de experiência terá o prazo mínimo de 30 (trinta) dias, e a renovação não poderá ser inferior ao do primeiro período, salvo se ultrapassar de 90 (noventa dias).

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO DOS EMPREGADOS**

É obrigatório os proprietários de Salões de Beleza e Centro de Estética registrar o contrato de trabalho de seus empregados.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ADMISSÃO**

A carteira de trabalho será obrigatoriamente apresentada contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para anotação da data de admissão, a remuneração e condições especiais, se houver, na forma do disposto no art. 29 da CLT.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES NA C.T.P.S**

Os empregadores ficam obrigados a proceder as anotações na carteira de trabalho dos empregados os salários reajustados os percentuais de comissão e a função que o empregado exerça.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - C.T.P.S**

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas do desligamento, sob pena do pagamento de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor da rescisão, ficando ressalvados os casos em que o trabalhador der causa à mora, quando deverá a empresa comunicar ao Sindicato profissional.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas deverão fornecer obrigatoriamente uma via da quitação da rescisão de contrato de trabalho aos empregados desligados a qualquer título, com menos de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo Primeiro: Nos documentos de aviso prévio e termo de rescisão de contrato de trabalho relativo a empregados com menos de 01 (um) ano de serviço, que não saibam ler nem escrever, a empresa deverá além de sua impressão digital, fazer constar a assinatura de duas testemunhas.

Parágrafo Segundo: No ato de homologação de quitação da rescisão de contrato de trabalho, a empresa envidará esforços para entregar ao empregado o extrato da conta do FGTS constando a situação dos depósitos e rendimentos do mês imediatamente anterior ao desligamento do empregado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

No caso de dispensa por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da dispensa.

Parágrafo Primeiro: Ficam os empregadores obrigados a enviarem cópia do referido comunicado ao Sindicato Profissional, no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

Parágrafo Segundo: O descumprimento da presente cláusula pelo empregador, enseja na despedida injusta.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferências de local de trabalho, horário ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho.

Parágrafo Primeiro - O Aviso Prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço como segue:

TEMPO DE SERVIÇO	AVISO PRÉVIO	TEMPO DE SERVIÇO	AVISO PRÉVIO
	Nº DE DIAS	ANO COMPLETO	Nº DE DIAS
ANO COMPLETO			
00 ano	30 dias	11 anos	63 dias
01 anos	33 dias	12 anos	66 dias
02 anos	36 dias	13 anos	69 dias
03 anos	39 dias	14 anos	72 dias
04 anos	42 dias	15 anos	75 dias
05 anos	45 dias	16 anos	78 dias
06 anos	48 dias	17 anos	81 dias
07 anos	51 dias	18 anos	84 dias

08 anos	54 dias	19 anos	87 dias
09 anos	57 dias	20 anos	90 dias
10 anos	60 dias		

Parágrafo Segundo - O empregado que não tiver interesse ao cumprimento do aviso-prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período, devendo a empresa efetuar o pagamento no prazo legal do art. 477 da CLT.

Parágrafo Terceiro - O tempo do aviso-prévio concedido pelo empregador que ultrapassar de 30 (trinta) dias, será indenizado.

Parágrafo Quarto – Na dispensa sem justa causa, ocorrida no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, é devido o pagamento de indenização adicional equivalente a 01(uma) remuneração mensal do empregado, nos termos do Artigo 9º da Lei 7.238/84. Se o término do aviso-prévio trabalhado ou a projeção do aviso-prévio indenizado se verificar em um dos dias do trintídio, será devida a indenização em referência. Se ocorrer após ou durante a data-base, o empregado não tem direito à indenização, mas fará jus aos complementos rescisórios decorrentes da norma coletiva celebrada.

## **Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Avaliação de Desempenho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONFERÊNCIA DO CAIXA**

O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que preparem e autenticuem. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheque, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADA GESTANTE**

Fica assegurada à empregada gestante, estabilidade no emprego desde o início da gravidez, até 90 (noventa) dias após o término de licença previdenciária, não podendo ser concedido aviso prévio ou férias neste prazo.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada aos empregados em idade de convocação para o Serviço Militar, estabilidade no emprego, desde o alistamento até 90 (noventa) dias após a baixa ou desincorporação.

### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE**

Fixa-se estabilidade de 12 meses após a alta médica por motivo de acidente ou doença do empregado, ressalvando-se benefício mais favorável decorrente de Lei.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT)**

Em caso de Acidente de Trabalho, a empresa remeterá ao sindicato profissional copia da comunicação de acidente de trabalho (CAT) , no prazo de 10 (dez) dias úteis após a ocorrência.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

O empregado que esteja com 24 meses, faltando para sua aposentadoria terá garantido o emprego até a concessão do benefício.

### **Jornada de Trabalho    Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DO EMPREGADO COMISSIONADO**

O empregado comissionado que trabalhar além da jornada normal de 44 horas semanais, somente terá direito à percepção do valor do adicional sobre as horas extraordinárias trabalhadas.

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO    ACORDO**

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre o Sindicato profissional e as empresas, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALOS PARA DESCANSO**

Os empregadores autorizarão, havendo condições adequadas, que seus empregados permaneçam no recinto de trabalho, para gozo de intervalos para descanso (art. 71 da CLT). Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIAS DE REPOUSOS E FERIADOS**

O trabalho realizado nos dias destinados ao descanso (Domingos e Feriados) terá a compensação no mesmo mês. Não compensados, serão remunerados em dobro, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

Parágrafo Único – Para efeitos da presente cláusula serão considerados feriados, além daqueles dias fixados em leis federais, estaduais e municipais, inclui-se a terça-feira de carnaval e o dia de finados (02 de novembro).

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CARTÃO PONTO**

Os cartões ponto ou Livro Ponto, quando instituídos pela empresa, deverão ser efetivamente marcados ou assinalados pelos empregados.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

a) 7 dias consecutivos, por motivo de casamento, contados da data do evento, para o titular

- b) 3 dias no caso de pai e mãe a partir da data do evento.
- c) 3 dias mais o dia da ocorrência do fato, no caso de falecimento de cônjuge, pai, mãe, descendentes e ascendentes, Sogro(a) irmão (ã).
- d) 2 Os dias no caso de necessidade de internamento hospitalar de cônjuge ou filhos, e para obtenção de documentos legais, desde que devidamente comprovados;
- e) 7 dias no caso de nascimento de filho (licença paternidade).
- f) Abono de faltas, de acordo com o ECA – Estatuto da Criança e do Adolescentes – Lei nº 8.069 de 13/07/1990, em vista da medida que elegem como principio fundamental da criança e proteção integral incumbido pelos pais, igualmente, os deveres impostos nos artigos 1.635 e 1.636 do Código Civil, o empregado, pai, mãe ou responsável legal poderá faltar ao serviço sem prejuízo da remuneração por um período de ate 15(quinze) dias mensal, para acompanhar e cuidar do filho menor de ate 16 (dezesseis) anos, no caso de consulta medica ou internação hospitalar, mediante a entrega de atestado medico.
- g) Em caso de aborto, comprovado por atestado medico oficial, conforme Decreto nº 3.668 de 23/11/2000, a mulher terá um repouso remunerado de 15 (quinze) dias remunerados, ficando-lhe assegurado o direito de retornar a função que ocupava antes de seus afastamento.
- h) Abono das faltas de Acordo com o Estatuto do Idoso – Lei nº 10.741 de 01/10/2003, em vista da medida que elegem como principio fundamental a proteção integral incumbido pelos responsáveis legais, que poderá faltar ao serviço sem prejuízo da remuneração por um período de 2 (dois) dias mensal, para acompanhar e cuidar de idoso Pai, Mãe, no caso de consulta medica ou internação hospitalar, mediante a entrega de atestado medico.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA**

Os empregados estudantes e vestibulandos terão abonadas as faltas havidas para a realização de exames, do ENEM e do ENAD, devendo o empregado comprovar a realização dos exames.

#### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FOLGAS**

As empresas que funcionarem aos domingos e feriados, deverão dar ciência da escala de folgas, com antecedência mínima de 07 (sete) dias do início das mesmas.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AMAMENTAÇÃO**

Para amamentar o próprio filho, ate que este complete 6 (seis) meses de idade , a mulher terá direito,

durante a jornada de trabalho , a 2 (dois) descansos especiais de 1 (uma) hora cada um.

Parágrafo Único: Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTUDANTES**

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem a sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse pela citada prorrogação.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONVOCAÇÃO PARA O DIA DE ELEIÇÃO**

Os empregados que trabalharem nos dias de eleição terão as folgas compensadas na mesma semana. Não compensados, serão remunerados em dobro, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

Parágrafo Primeiro: Os empregados que atuarem nas seções eleitorais como componentes da mesa vão poder folgar 02 (dois) dias para cada dia trabalhado.

Parágrafo segundo: Para obter as folgas os empregados deverão apresentar carta convocação e/ou um comprovante do juiz eleitoral.

Parágrafo Terceiro: Os empregados convocados para a realização de treinamentos e/ou cursos terão os dias abonados, sem prejuízos a sua remuneração.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas concederão licença remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios. Licença que será solicitada pela entidade sindical.

#### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

As empresas comunicarão aos empregados a data de início das férias por escrito, mediante recibo, com

antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS - DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA**

Na cessação do contrato de trabalho, o empregado demitido com ou sem justa causa, mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração das férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

### **Remuneração de Férias**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PAGAMENTO**

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcional, será sempre acrescido com o terço constitucional, inclusive para os efeitos do art. 144 da CLT.

Parágrafo Único - As empresas que não efetuarem o pagamento das férias no prazo previsto no presente instrumento ficam obrigadas ao pagamento de multa no percentual de 10% (dez por cento) por dia de atraso, sem prejuízo do pagamento da multa pelo descumprimento da CCT.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ESTABILIDADE QUANDO DO RETORNO DAS FÉRIAS**

É vedada a despedida injustificada do trabalhador pelo período de 60 (Sessenta) dias contados de seu retorno das férias, não podendo ser concedido aviso-prévio neste período.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSENTOS**

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro, e serão diligentes no caso de presença do público.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LIMPEZA EXTERNA**

A mulher não poderá ser incumbida da limpeza externa das janelas dos prédios, exceto das existentes no andar térreo e aquelas que possam ser alcançadas através de dispositivos apropriados, sem necessidades de andaimes ou escadas.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES**

Obrigam-se os empregadores ao fornecimento gratuitamente de uniformes aos seus empregados e a sua devolução por ocasião da rescisão contratual.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a encaminharem à Entidade Profissional e Patronal, uma cópia de sua RAIS – RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS, impressa ou outro documento equivalente contendo a relação dos salários consignados na RAIS, no prazo de 30(trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente para fins do Parágrafo Único.

Parágrafo Único: O objetivo da presente cláusula é a manutenção atualizada dos arquivos do sindicato para encaminhamento de comunicações, controle dos recolhimentos das contribuições devidas ao sindicato, atualização do banco de dados do sindicato, no que se referem as admissões, demissões, médias salariais e outros a serem fornecidos ao IBGE, por ocasião dos levantamentos de dados da entidade sindical.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

Nos termos da legislação vigente (art. 513 “e” da CLT), os empregadores ficam obrigados a procederem aos descontos dos salários de seus empregados em favor do sindicato profissional, e recolhê-los em guias próprias fornecidas pela entidade beneficiária.

Parágrafo Primeiro: O valor da contribuição corresponde ao percentual de 12% (doze por cento), e em duas parcelas, tendo como base de cálculo o valor máximo o piso da função exercida pelo empregado previsto no presente instrumento, com o fim de financiar os serviços sindicais, voltados para assistência aos membros da respectiva categoria e negociações coletivas:

a) A primeira parcela de 6% (seis por cento) sobre a remuneração devida no mês de agosto de 2017 e recolhida até o dia 10 de setembro de 2017.

b) A segunda parcela de 6% (seis por cento) sobre a remuneração do mês de novembro de 2017 e recolhida até o dia 10 de dezembro de 2017.

Parágrafo Segundo – A contribuição prevista no caput da cláusula foi aprovada em assembleia geral realizada da categoria conforme preceitua a letra "e" do artigo 513 da CLT, e orientação número 03 da CONALIS – Coordenadoria de Promoção e Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho, tirada em sua segunda reunião realizada nos dias 04 e 05 de maio de 2010;

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL**

A contribuição sindical está prevista nos artigos 578 a 591 da CLT. Possui natureza tributária e é recolhida compulsoriamente pelos empregadores no mês de janeiro de cada ano. O artigo 8º, IV, in fine, da Constituição da República prescreve o recolhimento anual por todos aqueles que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, independentemente de serem ou não associados a um sindicato. O objetivo da cobrança é o custeio das atividades sindicais.

Parágrafo Único: Ficam as empresas e os profissionais Liberais (Autônomos) obrigados a enviar a entidade patronal no prazo de 15 (quinze) dias após o recolhimento, cópia da referida guia quitada, sob pena conforme determina os Artigos 600 e 606 da CLT.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DESCUMPRIMENTO**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual ao piso salarial do empregado prejudicado em favor deste. Quando houver descumprimento pelos empregadores quanto a obrigação de fazer em favor dos sindicatos convenentes, a multa devida será equivalente ao maior piso salarial previsto no presente instrumento coletivo.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RENEGOCIAÇÃO**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a meio salário mínimo vigente, que reverterá em favor da parte prejudicada.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA GARANTIA GERAL**

Além dos direitos e garantias previstas na presente Convenção, fica assegurado à todos os trabalhadores abrangidos por este instrumento, os direitos e garantias contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, além daquelas insertas no art. 7º e incisos da Constituição Federal.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ABRANGÊNCIAS**

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger os seus dispositivos de todos os contratos individuais de trabalho firmados entre pelos empregadores representados pela Entidade Sindical da Categoria Econômica conveniente e os empregados pertencentes à categoria profissional do respectivo sindicato.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

Estando as partes devidamente autorizadas por suas respectivas assembléias gerais, firmam o presente instrumento coletivo de trabalho e abranja as relações de trabalho das categorias abrangidas.

**JOSE GUIMARAES**

Presidente

**SINDICATO DOS EMP NO COM H E SIM E EM TUR E HOSP DE PG**

**ANTONIO CARLOS PARIETI**

Presidente

**SINCAP SINDICATO DOS SALOES DE CAB INS BEL E SIM EST PR**

**ANEXOS**

**ANEXO I - PROCURAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA DE NEGOCIAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO III - ATA DA 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>.