

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC001623/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/07/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035984/2021  
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.102805/2021-92  
DATA DO PROTOCOLO: 21/07/2021

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

SIND. TRAB.TURISMO,HOSPITAL. E HOTEIS,RESTAUR.,BARES E SIMIL.JLLE E REGIAO, CNPJ n. 83.641.811/0001-07, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS INSTITUTOS DE BELEZA, CABELEREIROS ESTETI, CNPJ n. 01.717.190/0001-25, 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 maio de 2021 a 30 de abril de 2022 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 em Empresas Clínicas de Estética, Institutos de Beleza e Similares**, com abrangência territorial em **Araquari/SC, Balneário Barra do Sul/SC, Campo Alegre/SC, Corupá/SC, Garuva/SC, Guaramirim/SC, Itapoá/SC, Jaraguá do Sul/SC, Joinville/SC, São Bento do Sul/SC, São Francisco do Sul/SC e Schroeder/SC.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

Na vigência deste, os pisos Salariais da categoria profissional serão conforme tabela abaixo:

FUNÇÕES	SALÁRIO BASE
Gerente, Supervisor	3.480,00
Cabeleireiro, Maquiador, Depilador	2.452,00
Estética Corporal e Facial	2.256,00
Auxiliar de Cabeleireiro, Manicure	1.798,00
Caixa	1.575,00
Recepção	1.575,00
Faxineira/ Copeira	1.480,00

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

As empresas reajustarão os salários dos integrantes da categoria profissional dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho mediante aplicação de 7,60% (sete vírgula sessenta por cento), índice a ser aplicado sobre os salários vigentes em maio/2020 para os admitidos até aquela data.

§ 1º As empresas poderão compensar os adiantamentos legais ou espontâneos pagos no período, salvo os decorrentes de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

§ 2º Os empregados admitidos após a data base, mês de maio terão a correção salarial aplicada na proporção do tempo de serviço na empresa, respeitando o art. 461 e §§ da CLT e inciso XXX da CF/88.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO E ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

#### **ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE).**

Garantidas as condições mais favoráveis pré-existentes as empresas concederão adiantamento salarial a seus empregados até o dia 20 de cada mês, em montante não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário mensal, inclusive no curso do aviso prévio trabalhado. Se o dia 20 coincidir com sábado, o pagamento do vale será antecipado para o primeiro dia útil anterior; se o dia 20 coincidir com o domingo ou feriado, o vale será pago no primeiro dia útil imediatamente posterior. A presente condição não se aplicará àqueles empregados que tiverem faltado injustificadamente ao serviço por mais de 02 (dois) dias até o dia 15 do mês.

a) - Os empregados que optarem por pagamento salarial único, deverão fazê-lo por escrito, ficando a empresa neste caso desobrigada do cumprimento da cláusula 05.

#### **SALÁRIO PAGAMENTO AO ANALFABETO**

O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas.

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

### **CLÁUSULA SEXTA - HORA-EXTRA**

#### **HORAS EXTRAORDINÁRIAS.**

As horas extraordinárias trabalhadas até o limite de 02 (duas) horas diárias terão o acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) e para as subseqüentes o acréscimo será de 100% (cem por cento), em relação ao valor das horas normais.

#### **HORAS EXTRAS E REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONISTA.**

A remuneração das horas extras dos empregados comissionistas serão calculadas sobre o valor total das comissões auferidas durante o mês, dividido pelo número de horas normais e extras trabalhadas, acrescendo-se ao valor hora, para efeito de cálculo, o adicional de horas extras estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador.

#### **JORNADA DO ESTUDANTE**

Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante.

## **AJUDA DE CUSTO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ABONO SALARIAL NÃO-REMUNERADO, O PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA**

## FAMILIAR – PAF

Fica instituído (obrigatório), como abono salarial não-remunerado, o Programa de Assistência Familiar – PAF aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva do Trabalho nos seguintes termos:

I - O sindicato disponibilizará aos empregados da categoria o Programa de Assistência Familiar – PAF mediante consultas médicas, odontológicas e laboratorial com até 50% (cinquenta por cento de desconto) sem limitação de número de consultas nas seguintes especialidades: Dermatologia, Endocrinologia, Fisioterapia, Gastrenterologia, Ginecologia, Neurologia, Nutrição, Oftalmologia, Ortopedia, Otorrinolaringologia, Pediatria, Psicologia, Psiquiatria, Reumatologia, Urologia, além de descontos em exames laboratoriais, exames de imagem, conforme disponibilidade da especialidade e local de atendimento.

II) Os atendimentos serão realizados nas clínicas conveniadas.

III) As consultas devem ser previamente agendadas junto ao **DISQUE CONSULTA** através do número: 3433-4616 no horário de 8h30 às 11hs às 14hs às 17h00. Em caso de desistência ou impossibilidade de comparecimento deve-se informar com até 24 horas de antecedência, e caso não o faça, será considerado ausência injustificada do empregado. Havendo reincidência de ausência injustificada o empregado deverá pagar através de um boleto bancário emitido pelo sindicato o valor entre R\$ 300,00 correspondente à consulta agendada e faltosa, por meio de um e-mail enviado ao setor, até que haja o devido pagamento o empregado representado ficará impedido de consultar, após o pagamento o referido boleto o comprovante deverá ser enviado ao mesmo e-mail a qual foi solicitado, para que a liberação seja feita.

IV) Os exames laboratoriais e procedimentos prescritos poderão ser feitos nos laboratórios e Clínicas Conveniadas com descontos variados, conforme tabela da própria clínica, que serão apresentados no ato da consulta, a serem pagos diretamente ao laboratório ou clínica escolhida para atendimento.

V) Os trabalhadores da categoria poderão usufruir dos descontos disponíveis na rede credenciada Consulte-a pelo site, e-mail [atendimento@sitratuhjoinville.com.br](mailto:atendimento@sitratuhjoinville.com.br) - ou através da Central de Atendimento pelos telefones: (47)3422-0579-3433-4616 .

VI) As clínicas conveniadas e especialidades e procedimentos cobertos, poderão sofrer alterações durante a vigência desta CCT.

### PARÁGRAFO PRIMEIRO – Operacionalização do Programa de Assistência Familiar – PAF:

I. O empregador deverá informar ao sindicato pelo e-mail: [atendimento@sitratuhjoinville.com.br](mailto:atendimento@sitratuhjoinville.com.br), lista de todos os trabalhadores constando **NOME, COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, ENDEREÇO COMPLETO DO BENEFICIÁRIO, TELEFONE RESIDENCIAL/CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, SALÁRIO, DATA DE ADMISSÃO**, conforme formulário padrão disponível no site se o empregador não possua acesso à internet e somente nessa hipótese, poderá enviar via correio às atualizações para o sindicato , respeitando os prazos conforme item II, deste parágrafo.

II. O empregador deverá informar ao sindicato , através do e-mail: [atendimento@sitratuhjoinville.com.br](mailto:atendimento@sitratuhjoinville.com.br), até o dia 05 (cinco) de cada mês, os trabalhadores admitidos e ou demitidos, para inclusão e ou exclusão do trabalhador no benefício, caso o dia cinco não seja útil, o envio deve ser antecipado para o primeiro dia útil antecedente.

III. A falta de informação por parte do empregador da rescisão de contrato de trabalho dentro do mês obriga o pagamento da mensalidade até que o sindicato receba a referida informação para exclusão do empregado demitido do PAF.

IV. A falta de informação por parte do empregador dos trabalhadores admitidos dentro de cada mês, até o dia cinco do referido mês, para inclusão e utilização do benefício, obriga a empregadora a reverter o triplo do valor da mensalidade devida por mês, em boleto próprio a ser emitido, como indenização referente aos meses em que o empregador deixou de oferecer o benefício ao empregado e prejudicou tanto sua utilização quanto a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, bem como o oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado.

V. O sindicato se responsabiliza pelo fiel cumprimento do benefício de cada um dos empregados, desde que, o empregador proceda o pagamento da mensalidade por cada empregado no valor, prazo e forma estabelecidos nos parágrafos abaixo e mantenha a lista de inclusão e exclusão dos empregados atualizada até o dia 05 (cinco) de cada mês.

VI. O Empregador inadimplente terá que quitar todos os pagamentos que estiverem em aberto, para que o empregado possa retornar ao PAF.

VII. O Empregador inadimplente e enviar novas admissões para inclusão no PAF, não será garantido o uso deste benefício até que a pendência seja devidamente regularizada e a lista atualizada reencaminhada.

VII. O Empregador inadimplente e enviar novas admissões para inclusão ou demissões para exclusão, não será garantido a atualização e tão pouco o uso do PAF por 30 dias subsequentes ao envio da lista, até a completa regularização das pendências e arcará com as consultas, exames, procedimentos e tratamentos do empregado que desejar no período de inadimplência.

VIII. Quando houver transferência de empregado entre matriz e filial dos empregadores que acarretem mudança de cadastro e código, é necessária a exclusão na lista do empregador antigo e a inclusão na lista do novo empregador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para manutenção do Programa de Assistência Familiar – PAF, o empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de **R\$ 20,00 (vinte reais)** por empregado, nos seguintes termos:

I. O empregador deve realizar o pagamento do valor devido, mensalmente, através de boleto, que será enviado pelo sindicato até o dia 10 do mês subsequente e após o pagamento o empregado terá uma carência de 90 dias para início de utilização do empregado no PAF, mediante o recebimento da carteirinha é intransferível.

II. O Sindicato encaminhará aos empregadores, mensalmente (via e-mail), os boletos para pagamento, com vencimento até o 5º dia útil. O boleto irá preenchido com o valor a pagar, mediante a atualização enviada até o dia 25 do mês. Caso não receba o boleto em até 5 (cinco) dias antes do vencimento, cabe o empregador solicitar através do telefone e/ou e-mail.

III. O referido boleto precisará ser preenchido, pois o valor não estará estipulado no boleto enviado. O valor a pagar será o resultado do número de empregados vezes o valor de **R\$ 20,00 (vinte reais)**.

IV. O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos acarretará o acréscimo de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,033% ao dia, sobre o valor principal conforme descrito no corpo do boleto, imputável aos empregadores.

V. Para que não ocorra a suspensão do PAF, o empregador deverá necessariamente pagar o boleto bancário até o dia 30 do mês subsequente a inclusão do trabalhador na lista, para uso do benefício.

VI. O não pagamento acima citado gera suspensão do PAF e qualquer tipo de tratamento em andamento e impossibilita o agendamento de novas consultas, bem como os custos advindos da inadimplência, tais como: custos com nova inclusão, assim sendo, estes custos serão de total responsabilidade do empregador, independentemente dos motivos.

VII. Em caso de inadimplência o empregador é obrigado a reemitir o boleto através do site. Estando o boleto atrasado por prazo superior a 58 (cinquenta e oito) dias, contados a partir do vencimento, deve fazer contato com o setor de Arrecadação para solicitar novo boleto pelo qual arcará com as despesas de reemissão.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Faculta-se aos empregados sindicalizados a inclusão de dependentes, conforme critérios e modalidades de sindicalização oferecidas pelo sindicato conforme termo de adesão e as disposições da cláusula “Desconto de Mensalidades” prevista nesta CCT, sendo que o custo mensal, neste caso, será pago pelo empregado.

**PARÁGRAFO QUINTO** - No caso de empregados afastados antes do início do PAF, o empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne as suas atividades. No caso de empregados afastados após sua inclusão no PAF, o empregador continuará responsável pelo pagamento da mensalidade, incentivando-os a consultas médicas para que de forma preventiva possa dar manutenção à sua saúde na tentativa de eliminar possíveis danos e evitar tratamentos mais dispendiosos e de maior grau de dificuldade para restabelecimento das condições de trabalho.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Os empregadores que, comprovadamente, fornecerem gratuitamente plano de saúde aos seus empregados, estão dispensados da adesão ao PAF previsto na presente Convenção Coletiva do Trabalho, entretanto, se o plano de saúde fornecido for cancelado ainda na vigência deste

termo, o empregador deverá imediatamente incluir seus empregados no PAF, obedecendo as regras e determinações previstas nesta cláusula.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – Os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva do Trabalho tem o direito de utilizar o Programa de Assistência Familiar – PAF específico para sua região, para tanto seu empregador, deve cumprir integralmente o estabelecido nesta cláusula.

**PARÁGRAFO OITAVA** - O Programa de Assistência Familiar – PAF aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por prazo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; Contrato de Trabalho Temporário; e Contrato de Trabalho Intermitente.

**PARÁGRAFO NONO** - A inadimplência acarreta a suspensão de todos os beneficiários empregados até a regularização da pendência. Por isso, o empregador é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança poderá ser judicial, por descumprimento da presente cláusula, e ainda, o título poderá ser protestado, o que não isenta o empregador da quitação de pagamento(s) pendente(s).

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - Por se tratar de benefício concedido aos empregados de Joinville e Região de SC, conveniados coletivamente por (Instrumento normativo - CCT) o sindicato possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos preceituados, sem prejuízo das penalidades previstas neste instrumento normativo da categoria.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** – O Programa de Assistência Familiar – PAF em hipótese alguma configura salário *in natura* ou salário-utilidade, nos exatos termos do Artigo 458, § 2.º, IV da CLT.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA OITAVA - OUTROS AUXÍLIOS

#### ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, realizado entre 22:00 h e 05:00 h, será remunerado com adicional de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Único: Prorrogada a jornada noturna, é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas. (Incide o adicional noturno sobre horas laboradas após as 05:00 horas da manhã - § 5º, do art. 73 da CLT, Súmula 60 do TST): (Nova).

#### VALE-FARMÁCIA

Mediante apresentação de receita médica e orçamento do respectivo custo, os empregados que o requererem terão direito a adiantamento salarial para aquisição de medicamentos, inclusive para seus dependentes, até o limite de 30% do salário mensal.

#### CRECHE

Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches.

#### CRECHES REEMBOLSO

Em atenção ao disposto no art. 389, parágrafo 1º da CLT, fica facultado às empresas suprirem a exigência por meio de creches, na forma prevista no parágrafo 2º do mesmo artigo ou pagarem diretamente a empregada mãe, a título de reembolso – creche, um valor mensal correspondente a 20% (vinte por cento) do menor salário normativo estipulado nesta convenção. O referido reembolso será devido pelo prazo de 12 (doze) meses, contados a partir do retorno da empregada do licenciamento legal e dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, o reembolso-creche não integrará, para qualquer efeito, o salário da empregada. Para fazer jus ao citado reembolso a empregada mãe é obrigada a apresentar à empresa a certidão de nascimento do filho. Reconhecem as partes que a presente estipulação convencional supre inteiramente as disposições da Portaria 3.296 de 03.09.86

#### TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES:

Obriga-se o empregador providenciar transporte adequado para o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

#### **TÉRMINO DA JORNADA EM HORARIO NOTURNO E TRANSPORTE**

A Empresa fornecerá meios de transporte aos seus empregados quando a jornada de trabalho terminar após as 22hs e o local não forem atendidos por transporte público regular após este horário.

#### **VALE TRANSPORTE**

As empresas ficam obrigadas a fornecer gratuitamente o vale transporte, integral, para todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

### **CLÁUSULA NONA - HOMOLOGAÇÃO TRCT - TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DO TRABALHO**

A rescisão de contrato de trabalho de empregado com um ano ou mais de serviço prestado à empresa, deverá ser efetuado perante o Sindicato laboral da categoria, para a respectiva homologação.

**§ 1º:** Efetuar o pagamento das verbas constantes do TRCT, no ato da assistência, em moeda corrente, cheque visado ou depósito bancário (comprovando o recebimento o trabalhador), e apresentar os documentos relacionados abaixo:

1. Termo de Rescisão Contratual em 05 (cinco) vias;
2. CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social, devidamente atualizada;
3. Carta de Demissão em 03 vias (aviso prévio, pedido de demissão ou dispensa por justa causa);
4. Extrato analítico do FGTS ou para fins Rescisórios, emitido pela CNS/CEF, e guias de recolhimento e RE comprovando valores não disponíveis em extrato;
5. GRFC - Guia de Recolhimento da multa sobre o FGTS;
6. Comunicado de Dispensa (CD) para fins de Seguro-Desemprego (exceto na aposentadoria, dispensa por justa causa e pedido de demissão);
7. Atestado de Saúde Ocupacional/Demissional;
8. Comprovação do pagamento das férias dos períodos anteriores à data de demissão ou documentos que comprovem a perda do período;
9. Comprovação dos descontos efetuados na rescisão (adiantamento, falta, etc);

10. Por ocasião da cessação do contrato individual de trabalho, as empresas fornecerão ao Empregado, além, dos documentos exigidos por Lei, Perfil Profissiográfico Previdenciário.

**§ 2º:** A rescisão de contrato de trabalho que será homologada perante o SITRATUH JOINVILLE, de acordo com as normas especificadas acima, não terá custo nem para o empregador e nem para o empregado, quando este for associado ou filiado.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - AVISO PRÉVIO**

#### **AVISO PRÉVIO.**

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa por iniciativa do empregador, o aviso prévio será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não. A redução de duas horas diárias previstas no art. 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, o qual deve manifestar-se no ato do recebimento do aviso prévio. O empregado também poderá optar, alternativamente, por 01 (um) dia livre por semana ou 07 (sete) dias corridos durante o período.

a) O empregado que pedir demissão e no curso do aviso prévio trabalhado solicitar a dispensa do cumprimento por escrito ao empregador, fica-lhe garantido o imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva data da saída na CTPS. Neste caso, a empresa ficará obrigada a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados. O pagamento dos direitos na empresa ou se no sindicato, deverá ocorrer no primeiro dia útil após o último dia trabalhado;

#### **AVISO PRÉVIO - PRAZO ESPECIAL**

Será de acordo com a Lei 12.506 de 11 de outubro de 2011 conforme tabela abaixo:

<b>Tempo de Serviço Ano Completo</b>	<b>Aviso Prévio dias</b>
Menos de 1 ano	30
Até 01	30
2	33
3	36
4	39
5	42
6	45
7	48
8	51
9	54
10	57
11	60
12	63
13	66
14	69
15	72
16	75
17	78
18	81
19	84
20	87
21	90

**Parágrafo único:** O seu cumprimento será de 30 dias. Os dias restantes serão indenizados pela empresa.

#### **CARTA AVISO DE DISPENSA**

O empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave, deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo esclarecendo-se claramente os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO, E OUTROS**

##### **ATIVIDADE CONTRATADA**

Fica vedado aos empregados exigirem dos trabalhadores a realização de atividades diversas daquelas estabelecidas no contrato de trabalho.

##### **DA MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA**

No âmbito da categoria econômica representada pelo SINDICATO DOS INSTITUTOS DE BELEZA, CABELEREIROS, ESTETICISTAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA, não haverá contratação de mão-de-obra através de cooperativas de Trabalhadores e ou Terceirizados.

**Parágrafo Único:** O descumprimento da presente cláusula sujeita o infrator ao pagamento de multa equivalente ao maior piso da categoria, por empregado contratado, cujo valor reverterá à entidade profissional.

### **INTERRUPÇÕES DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho por responsabilidade da empresa ou caso fortuito, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

### **DISPENSA DO TRABALHO POR ATO DA EMPRESA**

Quando o empregado for dispensado, em dia normal de trabalho, por ato unilateral da empresa, esta não poderá exigir a compensação ou reposição das horas não trabalhadas.

### **EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

Durante a vigência da presente convenção, os empregados admitidos não poderão perceber remuneração inferior à dos empregados dispensados, desde que admitidos para trabalho da mesma natureza, excluídas as vantagens pessoais e dispensada a necessidade de comprovação de experiência anterior.

### **EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA**

Por ocasião do reajuste salarial e quando da admissão, não poderá o empregado mais antigo receber salário inferior ao empregado mais novo na mesma função, devendo neste caso, ser efetuada a equiparação salarial na forma da lei, salvo se a empresa tiver quadro organizado de carreira.

### **EMPREGADO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do empregado substituído.

### **MULTA MORA SALARIAL**

A empresa pagará 5% (cinco por cento) ao dia, ao empregado, a partir do quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, no caso de mora salarial.

**Parágrafo único** – Na hipótese de o quinto dia útil recair em sábado, domingo ou feriado, o pagamento do salário será antecipado para o dia útil imediatamente anterior. A inobservância do prazo estabelecido na presente convenção sujeitará o infrator à multa diária de 5% (cinco por cento) incidente sobre o valor do salário vencido, em favor da parte prejudicada.

### **ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL**

As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

### **ANOTAÇÕES DE COMISSÕES**

O empregador é obrigado a anotar, na CTPS, o percentual das comissões a que faz jus o empregado.

### **RETENÇÃO DA CTPS. INDENIZAÇÃO**

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 horas.

### **CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

O empregador se obriga a entregar a segunda via do contrato de trabalho ao empregado.

### **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. READMISSÃO**

Readmitido o empregado no prazo de 1 (um) ano, não será celebrado novo contrato de experiência.

### **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência fica suspenso à concessão do benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício referido.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REGULAMENTO DO CONTRATO DO PROFISSIONAL PARCEIRO**

Regulamentos e responsabilidades do Salão parceiro e do profissional parceiro

Os profissionais parceiros contribuirão com uma taxa administrativa referente a homologação do contrato de parceria junto ao Sindicato Patronal e Laboral, sendo no valor de R\$70,00 (Setenta) reais para cada Sindicato, mais 30,00 (trinta) reais mensais da filiação ao SIBECESC na qual o profissional parceiro obterá

seus benefícios sindicais (o profissional que aderir a filiação não necessita pagar a parte da homologação ao SIBECESC, pagará somente a filiação ). O Boleto deverá ser solicitado no e-mail [atendimento@sitratuhjoinville.com.br](mailto:atendimento@sitratuhjoinville.com.br) e [sibecescpatrol\\_sc@outlook.com](mailto:sibecescpatrol_sc@outlook.com) ou pelo fone: (48) 34300407 SIBECESC

- Rescisão do contrato de parceria:

Havendo desligamento do profissional parceiro da empresa em questão citada no contrato, cabe ao mesmo Revogar o seu contrato de parceria perante os Sindicatos (Patronal e Laboral).

Documentos necessários para o registro dos contratos de parceria no sindicato:

O profissional parceiro deverá trazer no ato da homologação de seu contrato de parceria um xerox do certificado ou diploma de conclusão da área de atuação reconhecido por uma entidade qualificada na área da beleza , no caso de não haver este reconhecimento nos documentos profissionais o mesmo deverá passar por uma reciclagem no (SIBECESC)ou escolas conveniadas ao Sindicato dos institutos de beleza cabeleireiros e esteticistas do estado de Santa Catarina, o qual reconhecerá o mesmo como profissional na área especificada no contrato de parceria (mediante sua aprovação na reciclagem) .

O SIBECESC se responsabilizá a fornecer o certificado de qualificação ou um diploma de qualificação assim o reconhecendo como profissional na área de atuação especificada no contrato de parceria .

O contrato de parceria deverá ser entregue a os Sindicatos Patronal e Laboral em três vias com os mesmos teores do contrato Salão parceiro e profissional parceiro. Os contratos de salão parceiro e profissional parceiro tem validade de um ano a contar da data de fechamento do contrato salão parceiro e profissional parceiro.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ASSÉDIO MORAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSÉDIO MORAL**

#### **ASSÉDIO MORAL**

##### **Direitos dos trabalhadores**

- A hipótese do trabalhador ou testemunha do assédio moral ser demitido será anulada a demissão.
- O agressor deverá retratar-se por escrito, retirando a queixa contra o trabalhador.
- Se houver reincidência de práticas ofensivas e violência moral, sem que medidas preventivas tenham sido adotadas pelo empregador em relação à organização do trabalho e à concepção do posto de trabalho, este deverá ser responsabilizado solidariamente.
- O custeio do tratamento do empregado que adoecer ou for vítima de acidente em função de assédio moral, até obtenção da alta, será responsabilidade da empresa.
- Ficará assegurada a indenização da vítima por danos a sua dignidade, integridade e agravos à saúde físico-mental, independente de querer continuar ou não na empresa.
- Considerar o conjunto de agravos à saúde em consequência do assédio moral como doença do trabalho, exigindo da empresa a comunicação do acidente de trabalho CAT e posterior reconhecimento pelo INSS. Essa ação deverá ser precedida de laudo de psicólogo ou médico, em que reconheçam os danos psíquicos e agravos à saúde como oriundos das condições e relações de trabalho.

##### **Deveres do empregador**

- Cabe a empresa, custear e implementar o programa de prevenção, proteção, informação, formação, segurança contra as práticas de assédio moral.
- Compor equipe multidisciplinar de representante da empresa, CIPA, médico do trabalho, psicólogo, sociólogo, assistente social, advogado trabalhista, representante do Sindicato e acompanhamento do Ministério do Trabalho - DRT. Responsáveis por programa de intervenção que terão como objetivo: avaliar os fatores psicossociais, identificar e determinar os problemas; admitir a existência dos problemas; definir a violência moral; informar e sensibilizar o conjunto dos funcionários acerca dos danos e agravos a saúde em consequência do assédio moral, informando o empregador dos custos para a empresa; elaborar política de

relações humana e ética em atos; difundir os resultados das práticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores.

- Cabe à equipe multidisciplinar elaborar código de ética que vise coibir toda manifestação de discriminação (etnia/racial, sexual, idade, gênero) e de práticas nocivas à saúde físico-mental e a segurança dos trabalhadores, em particular o assédio moral e o assédio sexual. Deverá a empresa encaminhar cópia protocolada do código para o sindicato da categoria, o Ministério Público e o Ministério do Trabalho.
- Todos trabalhadores deverão conhecer o conteúdo do código de ética, assim como, possuir uma cópia do mesmo. Não será aceito prova de 'conhecimento' dos termos do código de ética, a simples assinatura do empregado em "termo de responsabilidade".
- Criar espaços de confiança dentro da empresa, em que o trabalhador (a) possa ser atendido com respeito, sendo garantido o sigilo da confidência.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - OUTRAS ESTABILIDADES**

#### **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES. ESTABILIDADE NO EMPREGO**

Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus parágrafos, da CLT.

#### **ESTABILIDADE AO EMPREGADO SOB AUXÍLIO-DOENÇA**

Ao empregado afastado do serviço por motivo doença, percebendo o respectivo benefício previdenciário, será garantido o emprego e o salário a partir da alta médica, por período igual a 90 (noventa) dias.

#### **ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA**

Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador que contar mais de 05 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador nos 24 (vinte e quatro) meses que antecederem a data em que se adquire o direito à aposentadoria voluntária, ressalvado a dispensa por motivo disciplinar, pedido de demissão.

#### **GARANTIA AO ACIDENTADO COM SEQÜELAS E READAPTAÇÃO**

Será garantida aos empregados acidentados no trabalho, a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, desde que, após o acidente, apresentem cumulativamente redução da capacidade laboral atestada pelo órgão oficial e que tenham se tornado incapaz de exercer a função que anteriormente exerciam obrigados, porém, os trabalhadores nessa situação a participar do processo de readaptação e reabilitação profissional; quando adquiridos, cessa a garantia.

## **FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS, ABONOS E 13º SALÁRIO**

#### **FÉRIAS, 13º SALÁRIO E AVISO PRÉVIO DOS COMISSIONISTAS**

As férias, gratificação natalina e verbas rescisórias serão previamente corrigidas, monetariamente pelo INPC/IBGE, entre a data de seu pagamento e a data do pagamento objeto do cálculo, e será paga com a maior remuneração percebida durante o ano.

#### **LICENÇA MATERNIDADE ÀS TRABALHADORAS ADOTANTES**

A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos seguintes termos:

- De criança com até um ano de idade, o período de licença será de 130 (cento e trinta) dias;
- De um até quatro anos de idade, o período de licença será de 90 (noventa) dias;
- De quatro até oito anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

**Parágrafo Único:** A licença-maternidade será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

#### **GARANTIA AOS PAIS ADOTANTES**

Ao empregado (a) que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança terá garantia de emprego e salário, a partir da autorização judicial de guarda e responsabilidade do adotado, após o término do benefício

previdenciário, nos seguintes termos:

- De zero (0) a um (1) ano de idade, o período será de 120 dias;
- De 1(um) ano e 1(um) dia e até quatro anos de idade, o período será de 90 dias;
- De quatro (4) anos e um(1) dia e até o dia em que a criança completar oito(8) anos de idade, o período será de sessenta(60) dias;

#### **GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO A GESTANTE**

Ficam garantidos o emprego e o salário:

- Da empregada gestante, desde a concepção até cento e vinte (120) dias após o término da licença maternidade;
- Da empregada que sofrer aborto não provocado até cento e cinquenta (150) dias, após a alta médica.

#### **GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

É garantido às mulheres no período de amamentação, o recebimento do salário sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT.

#### **FÉRIAS E INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO**

O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, bem como, os feriados ocorridos durante o período de gozo das mesmas serão usufruídos pelo trabalhador, além do período normal de férias.

#### **PARTICIPAÇÃO DE FÉRIAS**

A concessão das férias será participada, por escrito ao empregado (a), com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a este (a) assinar o recibo.

#### **ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Antecipação do percentual de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que requeiram por escrito, até 10 (dez) dias antes do início das férias.

#### **ALISTAMENTO MILITAR**

A partir do conhecimento pelo empregado, de sua incorporação ao serviço militar, terá o mesmo estabilidade no emprego até 30 (trinta) dias após a baixa no referido serviço. Do conhecimento de sua incorporação, dará ciência ao empregador em 48 (quarenta e oito) horas.

#### **ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE E VESTIBULANDO**

A empresa abonará e pagará as faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, para realização das provas em cursos oficiais, assim como em concursos vestibulares, desde que pré-avisada 72 (setenta e duas) horas antes.

#### **ABONO DE FALTA DO TRABALHADOR (A)**

Será abonada e remunerada a falta do (a) trabalhador (a) no caso de necessidade de acompanhamento em consulta médica ou na internação hospitalar de dependente até 18 (dezoito) anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica.

#### **ATESTADO MEDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados fornecidos por médicos e dentistas credenciados pelo SUS, particulares ou do Sindicato da categoria profissional, serão aceitos pela empresa, bem como, os fornecidos pelos órgãos de saúde federais, estaduais, municipais e conveniados com o INSS, obedecidas às exigências da Portaria MPSA3291/84, isto é, com carimbo, assinatura do profissional.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL**

Em cumprimento ao deliberado pelo Conselho de Representantes em Reunião Extraordinária Específica, as empresas descontarão de todos os seus empregados, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a importância equivalente a 3% (três por cento) nos meses de maio e agosto e de 4% (quatro por cento), no mês de novembro, a incidir sobre a remuneração percebido pelo empregado nos respectivos

meses, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL, recolhendo as respectivas importâncias em favor da SIND. TRAB.TURISMO,HOSPITAL. E HOTEIS,RESTAUR.,BARES E SIMIL.JLLE E REGIAO, CNPJ n. 83.641.811/0001-07, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, em boleto bancário pré-preenchido, fornecido pelo mesmo.

§1º - A empresa que não receber o boleto até o último dia de maio, agosto e novembro, deverá retirá-la no site da [www.sitratuhjoinville.com.br](http://www.sitratuhjoinville.com.br) ou e-mail: atendimento@sitratuhjoinville.com.br.

§2º – O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL efetuado fora do prazo mencionado no caput acima, será acrescido da multa de 0,3333% ao dia, limitado a 20%(vinte por cento), além de juros de mora de 1%(um por cento) ao mês.

## **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL – DIREITO DE OPOSIÇÃO**

O empregado poderá opor-se ao desconto da contribuição negocial mediante manifestação escrita a próprio punho em três vias, munidos de carteira de trabalho, até dez dias corrido após homologação no Ministério do Trabalho.

**Parágrafo Único** - As empresas enviarão a Entidade Profissional, até o dia 30 do mês subsequente ao do desconto, a relação dos empregados contribuintes.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - OUTRAS NORMAS SINDICAIS**

#### **ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para o desempenho de suas funções vedado a divulgação de matéria político-partidária.

#### **LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

Os dirigentes sindicais serão liberados para comparecimentos em Assembleias ou reuniões sindicais durante vinte (20) dias por ano, sucessivos ou intercalados, sem ônus para o empregado.

#### **CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS**

Os cursos e reuniões obrigatórios quando realizados fora do horário normal, terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

#### **QUADRO DE AVISO**

Será afixado na empresa quadro de avisos da Entidade Profissional, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

#### **GARANTIA GERAL DE EMPREGO E SALÁRIO**

Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, durante os primeiros 3 (três) meses de sua vigência.

#### **CUMPRIMENTO**

As partes comprometem-se a observar aos dispositivos ora pactuados, ficando certo que à parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho e na legislação vigente.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

#### **Contribuição Assistencial Patronal**

As Empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a recolher, em duas parcelas, respectivamente nos meses de maio e Agosto, pagáveis no mês e recolhidas através de boletos bancários emitidos pela entidade patronal, conforme tabela abaixo:

Institutos de Beleza, Esteticistas – Sem Empregados	R\$ 40,00 POR ANO
---	-------------------

Institutos de Beleza, Esteticistas – Até 03 Empregados	R\$ 70,00 POR ANO
Institutos de Beleza, Esteticistas – Até 10 Empregados	R\$ 90,00 POR ANO
Institutos de Beleza, Esteticistas – mais de 10 Empregados	R\$ 120,00 POR ANO

As empresas que não receberem o respectivo boleto nas data prevista poderão solicita-lo pelo telefone **(48) 34300407 whatsapp (48) 999241306** ou através do e-mail: [sibecescpatronal\\_sc@outlook.com](mailto:sibecescpatronal_sc@outlook.com)

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PROGRAMA BENEFICENTE E ASSISTENCIAL PATRONAL

– PROGAMA BENEFICIENTE E ASSISTENCIAL PATRONAL;

Por decisão da Assembleia Geral Extraordinária das empresas integrantes da categoria representada pelo Sindicato SIBECESC realizada em 2019, foi aprovada a instituição da Contribuição Beneficente e Assistencial Patronal, prevista no Artigo 513 da CLT.

A Contribuição deverá ser recolhida pelas Empresas e pelos profissionais parceiros no valor de R\$ 30.00 (trinta) reais por mês, **sendo o 1º mês descontado do valor do Contrato do salão Parceiro, Profissional Parceiro** e deverá ser recolhida, por CNPJ, através de sistema próprio disponível pelo SIBECESC. O recolhimento deverá ser realizado até o 5º dia útil do mês, após o vencimento, o recolhimento deverá ser feito com acréscimo de multa de 2% (dois por cento) e de juros moratórios de 0,5% (meio por cento) por mês de atraso;

O SIBECESC se compromete a manter um convênio de descontos de assistência médica, odontológica, laboratorial, farmácia e cursos de qualificação e reciclagem com descontos de até 50% através da Unicamed, para os empresários e profissionais parceiros.

Informações para contato: Fone: OI (48) 34300407 OI (48) 984829422 TIM (48) 999241306 E-mail: [sibecescpatronal\\_sc@outlook.com](mailto:sibecescpatronal_sc@outlook.com) <https://radiosibecesc6.webradiosite.com>

## DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - OUTRAS DISPOSIÇÕES

#### QUEBRA DE CAIXA

Ao empregado que exercer a função de caixa ou função assemelhada é devido a título de quebra de caixa, o adicional de 30% (trinta por cento), incidente sobre o seu salário base.

#### CONFERÊNCIA DE CAIXA

Ficam os empregados responsáveis pelas diferenças que forem encontradas na conferência dos valores em caixa, desde que seja realizada na presença do operador responsável pela mesma. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade por qualquer erro verificado.

#### DESCONTO NO SALÁRIO – CHEQUE SEM FUNDOS.

Não pode haver desconto de qualquer parcela de salário do empregado correspondente a cheque e cartões de crédito irregulares ou sem fundos.

Parágrafo único – Não havendo regramento por escrito para recebimento de fatura através de cheque e cartões de crédito, fica vedado o desconto no salário e remuneração do empregado que recebeu a fatura através de cheque ou cartões de crédito.

#### QUINQUÊNIO

A cada período de 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na mesma empresa, contados da data da admissão, o empregado terá direito a percepção do adicional de 5% (cinco por cento), acumulável à cada 5 anos de trabalho completos; incidentes sobre o salário base mensal.

#### COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

#### **SEGURO DE VIDA**

O empregador deverá formalizar seguro de vida e acidentes pessoais para os empregados com garantia de cobertura nos casos de morte ou invalidez permanente, no montante de 30 (trinta) vezes o piso da categoria, sem nenhum ônus para os mesmos.

Parágrafo Primeiro – O empregador responderá pela indenização especificada no “caput” desta cláusula se não realizar o seguro.

Parágrafo Segundo – Os empregados e/ou seus herdeiros e beneficiários que residam em dependências do empregador só desocuparão o imóvel depois que receberem o valor estipulado no “caput” desta cláusula.

#### **AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Fica reconhecida a legitimidade processual da entidade sindical profissional de grau superior perante a Justiça do Trabalho, para ajuizamento de ação de cumprimento independente de relação de empregados ou autorização ou mandado dos mesmos, em relação a quaisquer cláusulas desta convenção.

#### **GUIA DE RECOLHIMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (G.P.S.)**

As empresas se obrigam a encaminhar para o Sindicato Profissional cópia das Guias da Previdência (G.P.S.) até 15 (quinze) dias após o recolhimento da competência anterior.

#### **CÓPIA DA RAIS**

Obriga-se a empresa remeter a Entidade Profissional, quando solicitado, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

#### **INDENIZAÇÃO ADICIONAL DE LEI**

O empregado dispensado do trabalho por iniciativa do empregador no 45 (quarenta e cinco dias) que antecedem da data da correção salarial (data-base) faz jus ao recebimento da indenização prevista no artigo 9º. da Lei nº. 7.238/84.

#### **ESCALA DE FOLGA MENSAL**

As empresas obrigam-se a organizar e fixar em lugar de fácil acesso e visibilidade, a escala de folgas do mês, com antecedência de trinta (30) dias.

Parágrafo único: A folga semanal do empregado deve ser concedida no máximo depois de seis dias de trabalho, pode ocorrer em qualquer dia da semana e no prazo máximo de três semanas deve coincidir com o Domingo.

**HENRIQUE BUBLITZ  
PRESIDENTE**

**SIND. TRAB.TURISMO,HOSPITAL. E HOTEIS,RESTAUR.,BARES E SIMIL.JLLE E REGIAO**

**LUCIANO JUAREZ DA SILVA PAIM  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS INSTITUTOS DE BELEZA, CABELEREIROS ESTETI**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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