

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2006 / 2007

Salões de Cabeleireiros, Massagistas, Manicures, Pedicures, Calistas, Centros de Maquiagem e Limpeza de Pele e Depilação, Instituto de Beleza e Similares, Feminino e Masculino.

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si ajustam, de um lado como Empregador, o SINCAP - SINDICATO DOS SALÕES DE CABELEIREIROS, INSTITUTOS DE BELEZA E SIMILARES DO ESTADO DO PARANÁ, inscrito no CNPJ sob nº 80.299.183/0001-27, situado na Rua Prof. João Cândido, 176 - sala 01, na cidade de Londrina, Estado do Paraná, no final assinado por seu Presidente, Sr. MARIO TAKIMAMI, inscrito no CPF sob nº 002.099.889-91, e de outro lado, representando os empregados o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES E EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CASCAVEL, situado à Rua Paraná, 2709 - 2º andar - sala 205, na cidade de Cascavel - Estado do Paraná, CEP 85.811-012, inscrito no CNPJ sob nº 78.680.568/0001-98, neste ato, representado pelo seu Presidente, Sr. CÉLITON ROCHA, inscrito no CPF sob nº 327.729.269-91, ambos devidamente autorizado por suas respectivas assembléias gerais, e ao final assinados por seus presidentes, tem justo e comtratados firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, de acordo as seguintes cláusulas:

01) CATEGORIAS ABRANGIDAS: A presente Convenção coletiva de Trabalho abrange os empregados em Salões de Cabeleireiros, Massagistas, Manicures, Pedicures, Calistas, Centros de Maquiagem e Limpeza de Pele e Depilação, Instituto de Beleza e Similares, Femininos e Masculinos, estando, portanto excluídos os autônomos, ou seja, os profissionais cuja prestação decorra de contrato de arrendamento individualmente homologados e dos empregados que detenham alvará de autônomos e cuja participação nos valores cobrados dos clientes pelos serviços prestados seja igual ou superior 50% (cinquenta por cento).

02) VIGÊNCIA: Esta Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, de 01 de maio de 2006 à 30 de abril de 2007, nos municípios de: Cascavel, Anahy, Assis Chateaubriand, Boa Vista da Aparecida, Braganey, Brasilândia do Sul, Cafelândia, Campo Bonito, Capitão Leonidas Marques, Catanduvas, Céu Azul, Corbélia, Diamante do Oeste, Entre Rios do Oeste, Formosa do Oeste, Francisco Alves, Guaíra, Ibema, Iguatu, Iracema do Oeste, Jesuítas, Lindoeste, Marechal Candido Rondon, Maripá, Mercêdes, Nova Aurora, Nova Santa Rosa, Ouro Verde do Oeste, Palotina, Pato Bragado, Quatro Pontes, Santa Helena, Santa Lucia, Santa Tereza D'Oeste, São José das Palmeiras, São Pedro do Iguacu, Terra Roxa, Toledo, Três Barras do Paraná, Tupássí e Vera Cruz do Oeste.

03) REAJUSTE SALARIAL: Será concedido para a categoria profissional a título de reajuste salarial, o índice de 8% (Oito por cento) por livre negociação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados admitidos após 1º de Maio de 2005 será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcional ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

MÊS	ÍNDICE REAJUSTE	MÊS	ÍNDICE REAJUSTE
MAIO/05	8,00%	NOVEMBRO/05	4,002%
JUNHO/05	7,337%	DEZEMBRO/05	3,335%
JULHO/05	0,670%	JANEIRO/06	2,668%
AGOSTO/05	6,003%	FEVEREIRO/06	2,001%
SETEMBRO/05	5,336%	MARÇO/06	1,334%
OUTUBRO/05	4,669%	ABRIL/06	0,667%

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 2005. Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (Instrução Normativa Nº 4/TST, alínea XXI).

04) RENEGOCIAÇÃO - Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho ou de salário dos empregados, a qualquer título haverá renegociação das cláusulas deste instrumento.

05) ANUÊNIO: Institui-se adicional de tempo de serviço de 1% (um por cento) calculado sobre os salários base, por ano de serviço prestado a mesma empresa, constados a partir de 1º de maio d 1987.

06) PISOS SALARIAIS: À partir de 1º de maio de 2006 serão os seguintes Pisos Salariais para os trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho:

a) CABELEIREIROS ESTETICISTA COM FORMAÇÃO TÉCNICA: Fica garantido o Piso Salarial de R\$ 758,00 (Setecentos e cinquenta oito reais);

b) BARBEIROS CABELEIREIROS SEM FORMAÇÃO TÉCNICA, MANICURE, PEDICURE, CALISTA, MASSAGISTA, DEPILADOR (a), MAQUILADOR (a), LAVADOR (a) DE CABELOS: Fica garantido o Piso Salarial de R\$ 506,00 (Quinhentos e seis reais);

c) AUXILIARES E RECEPCIONISTA DE SALÕES DE BELEZA OU CENTRO DE ESTÉTICAS: Fica garantido o Piso Salarial de R\$ 438,00 (Quatrocentos e trinta e oito reais);

07) COMISSÕES: Obrigatoriedade das empresas fornecerem aos empregados comissionistas, o valor das vendas do mês e sobre que valor foi calculadas as comissões e o repouso semanal remunerado.

08) ADICIONAL NOTURNO: O serviço executado à partir das 22:00 (vinte e duas) horas até às 5:00 (cinco) horas da manhã, terá um adicional noturno fixado em 25% (vinte e cinco por cento).

09) 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.

10) HORAS EXTRAS: As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

11) 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.

12) EMPREGADA GESTANTE: Fica assegurada a 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, salvo a pedido da empregada, devendo no caso de dispensa injusta a empregada denunciar seu estado gravídico.

13) CRECHES: Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres maiores de 16 (dezesseis) 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 à este título.

14) DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA: Na cessação do contrato de trabalho, desde que não tenha sido demitido por 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 à 14 (quatorze) dias.

15) FÉRIAS : As empresas comunicarão aos empregados a data de início das férias por escrito, mediante recibo, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

16) ESTABILIDADE: Fica assegurada a estabilidade provisória no emprego, pelo prazo de 60 (sessenta) dias após a alta médica, aos empregados que tenham ficado afastados por período igual ou superior a

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2006 / 2007

Salões de Cabeleireiros, Massagistas, Manicures, Pedicures, Calistas, Centros de Maquiagem e Limpeza de Pele e Depilação, Instituto de Beleza e Similares, Feminino e Masculino.

30 (trinta) dias, em decorrência de acidente de trabalho ou doença do empregado, ressalvando benefício mais favorável decorrente de Lei.

17) 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.

18) C.T.P.S.: Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho, no prazo de 48 (quarenta e oito) 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 a mora, quando deverá a empresa comunicar ao Sindicato Obreiro.

19) DISPENSA POR JUSTA CAUSA: No caso de dispensa por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da dispensa.

20) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Para sua validade, os contratos de experiência deverão ser expressamente celebrados e a assinatura do empregado deverá ser sobre posta a data.

21) ANOTAÇÕES NA C.T.P.S.: Obrigatoriedade de anotação, em Cartera de Trabalho, dos salários reajustados e dos percentuais de comissão e a função que o empregado exerça.

22) ENVELOPE DE PAGAMENTO OU CONTRA-CHEQUES: Obrigatoriedade de fornecimento, pelas empresas aos empregados, de envelope de pagamento ou contra-cheques, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive do FGTS.

23) UNIFORMES: Obrigatoriedade das empresas fornecerem uniformes gratuitamente, quando exigido o seu uso.

24) 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.

25) ESTUDANTES: Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem a sua situação escolar, desde que expresse o seu desinteresse pela citada prorrogação.

26) ABONO DE FALTAS: Os empregados estudantes e vestibulandos terão abonadas as faltas havidas para a realização de exames, desde que comprovem a sua realização.

27) 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.

28) TRABALHO EXTRAORDINÁRIO - Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, farão jus à refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a 5% (cinco por cento) do Salário Mínimo, por dia em que ocorrer tal situação.

29) 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.

30) 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 06). 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.

31) 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.

32) DIRIGENTES SINDICAIS: As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento, concederão licença não 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, com antecedência mínima de 10 (dez) dias ao ano.

33) PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO ACORDO: Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre o SINDICATO OBREIRO e as EMPRESAS, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no título VI da CLT, o qual deverá ser encaminhado ao SINDICATO OBREIRO para homologação.

34) SERVIÇO MILITAR: Fica assegurado 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.

35) AUXÍLIO FUNERAL: Em caso de morte do empregado, a empresa concederá auxílio funeral equivalente a 03 (três) Salários Mínimos.

36) DESCANSO SEMANAL REMUNERADO: Quando trabalhados, os descansos semanais remunerados e feriados deverão ser pagos com adicional de 100% (cem por cento) independente de folga compensatória.

37) FÉRIAS: 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.

38) 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 de dispositivos apropriados, sem necessidades de andaimes ou escadas.

39) 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.

40) 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 evidará 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.

41) ADMISSÃO CTPS A CTPS: Será obrigatoriamente apresentada contra recibo, pelo empregado a empresa 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.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2006 / 2007

Salões de Cabeleireiros, Massagistas, Manicures, Pedicures, Calistas, Centros de Maquiagem e Limpeza de Pele e Depilação, Instituto de Beleza e Similares, Feminino e Masculino.

42) **CARTÃO PONTO:** Os cartões ponto ou Livro Ponto, quando instituídas pela empresa, deverão ser efetivamente marcados ou assinalados pelos empregados.

43) **EMPREGADOS COMISSIONISTAS:** 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.

44) **REGISTRO DOS EMPREGADOS:** Recomenda-se aos proprietários de Salões de Beleza e Centro de Estética o registro de seus empregados.

45) **FISCALIZAÇÃO:** Para efeito de fiscalização, classificação e distinção entre trabalhadores empregados e trabalhadores autônomos, os Salões de Cabeleireiros ou Centros de Estética que arrendem, permitem o uso parcial de suas instalações ou subloquem cadeiras e cabines dentro do estabelecimento, deverão exigir do arrendatário, usuário ou sublocatário que mantenham afixado e em local visível, dentro do salão respectivo Alvará de Licença de Localização.

46) **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.

47) **CESTA BÁSICA:** Os empregadores ficam obrigados a fornecer, gratuitamente, à todos os trabalhadores que percebam até 02 (dois) salários mínimos mensais, uma cesta básica no valor de R\$ 45,00 (Quarenta e Cinco reais).

48) DA GARANTIA GERAL:

Além dos direitos e garantias previstas na presente Convenção, fica assegurado a 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.

49) AUSÊNCIAS LEGAIS:

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

- 4 dias consecutivos, por motivo de casamento, contados da data do evento;
- 3 dias no caso de falecimento de cônjuge, descendentes e ascendentes, mais o dia da ocorrência do fato;
- 1 dia, no caso de necessidade de internamento hospitalar de cônjuge ou filhos, e para obtenção de documentos legais, desde que devidamente comprovados;
- Serão abonadas as faltas do empregado estudante vestibulando, desde que comprovadamente decorrerem de prestação de exames na cidade em que trabalha;

5 dias no caso de nascimento de filho (licença paternidade);

50 - 33- **CONTRIBUIÇÕES EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL:** Através de guias fornecidas pelo sindicato profissional, os empregadores ficam obrigados a descontar as contribuições aprovadas em assembléia geral, dos trabalhadores em favor deste, e recolhe-las nos prazos fixados nas referidas guias, as quais serão fornecidas pela entidade beneficiária é tudo de conformidade com o disposto no artigo 513 “e” da CLT-LTR.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A contribuição destina-se para custeio das atividades sindicais, a melhoria do crescimento sindical e viabilizar as negociações coletivas por melhores salários, outros benefícios, e condições de trabalho mais dignas para a classe beneficiada pela presente convenção coletiva de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto, o qual deverá ser apresentado individualmente

pelo empregado de forma manuscrita diretamente no Sindicato profissional no prazo de 10 (dez) dias, a contar da data do registro, inclusive, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se, pessoalmente, na sede do sindicato, através de termo redigido por outrem, o qual deverá constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e assemelhados, e os integrantes de departamento pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir os empregados em proceder à oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados.

PARÁGRAFO QUARTO: O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo anterior serão responsabilizados ficando sujeitos a eventuais sanções administrativas, civis e penais, se cabíveis, principalmente no que refere ao crime contra a organização do trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO: O recolhimento das parcelas fora dos prazos estipulados nas guias conforme estabelecido em assembléia dos trabalhadores, as mesmas serão acrescidas da multa, juros e correção, conforme previstos no artigo 600 da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

52) **RAIS:** As empresas se obrigam a encaminhar as Entidades Sindicais convenientes, uma via de sua RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, na mesma ocasião em que façam a entrega das demais aos órgãos oficiais competentes.

53) **ABRANGÊNCIA:** O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger os seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pela Entidade Sindical da Categoria Econômica conveniente e os empregados pertencentes à categoria profissional do respectivo sindicato.

E, por estarem justos e contratados, firmam o presente instrumento em 08 (oito) vias de igual teor e valor.

LONDRINA, 02 de maio de 2005.

SINCAP - SINDICATO DOS SALÕES DE CABELEIREIROS,
INSTITUTOS DE BELEZA E SIMILARES DO ESTADO DO PARANÁ

MARIO TAKIMAMI
CPF 002.099.889-91

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E
SIMILARES E EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CASCAVEL

CÉLITON ROCHA
CPF sob nº 327.729.269-91