

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO/AM**

**OFÍCIO DE NOTIFICAÇÃO/SRTE/AM /Nº 493 /2010**

MANAUS /AM, 9 de setembro de 2010.

Referência: Solicitação nº **MR049828/2010**  
Processo nº **46202.007405/2010-83**  
Convenção Coletiva de Trabalho

Aos Senhores

OBEDE DE SOUSA ALENCAR - Presidente

**SIND.DOS EMPREG.EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST.DO AM - 04.968.012/0001-65**

WALDIR BELO TORRES - Membro de Diretoria Colegiada

**SIND DOS SALOES DE BARB CAB INST DE BEL E SIM DE MANAUS - 04.239.166/0001-16**

JOSE ROBERTO TADROS - Presidente

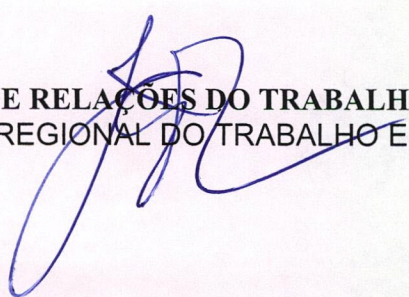
**FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS,SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DO AMAZONAS -  
04.403.986/0001-00**

Prezados Senhores,

Por meio do presente, NOTIFICAMOS que o instrumento coletivo acima referido, transmitido pela Solicitação nº MR049828/2010 e protocolizado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 46202.007405/2010-83, foi registrado nesta Unidade do MTE sob o nº AM000480/2010.

Atenciosamente,

**SEÇÃO DE RELAÇÕES DO TRABALHO  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO/AM**





**AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
**REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE**  
**TRABALHO**

NUDPRO/AM
46202.007405/2010-83
/ /2010

**Nº DA SOLICITAÇÃO: MR049828/2010**

SIND.DOS EMPREG.EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST.DO AM, CNPJ n. 04.968.012/0001-65, localizado (a) à Avenida Ramos Ferreira - até 1111/1112, 140, Aparecida, Centro, Manaus/AM, CEP 69.010-120, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). OBEDE DE SOUSA ALENCAR, CPF n. 284.606.262-53, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 16/08/2010 no município de Manaus/AM;

E

**SIND DOS SALOES DE BARB CAB INST DE BEL E SIM DE MANAUS**, CNPJ n. **04.239.166/0001-16**, localizado (a) à Rua Vinte e Quatro de Maio, 324, esquina com rua Barroso, Centro, Manaus/AM, CEP 69.010-080, representado(a), neste ato, por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). WALDIR BELO TORRES, CPF n. 027.579.902-68, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 16/08/2010 no município de Manaus/AM;

FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS,SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DO AMAZONAS, CNPJ n. 04.403.986/0001-00, localizado (a) à Rua São Luís, 555, Adrianópolis, Manaus/AM, CEP 69.057-250, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). JOSE ROBERTO TADROS, CPF n. 001.844.462-87, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 16/08/2010 no município de Manaus/AM;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 11, de 2009, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR049828/2010, na data de 30/08/2010, às 16:02:12.

\_\_\_\_\_, 30 de agosto de 2010.

*Obede de Sousa Alencar*  
OBEDE DE SOUSA ALENCAR  
Presidente

**SIND.DOS EMPREG.EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST.DO AM**

*Waldir Belo Torres*  
WALDIR BELO TORRES  
Membro de Diretoria Colegiada

**SIND DOS SALOES DE BARB CAB INST DE BEL E SIM DE MANAUS**

*Jose Roberto Tadros*  
JOSE ROBERTO TADROS  
Presidente

**FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS,SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DO AMAZONAS**

46.202
PROTOCOLO
02 SET. 2010
MTE-SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO AMAZONAS



Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre a **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DO AMAZONAS, O SINDICATO DOS SALÕES DE BARBEIROS, CABELEIREIROS, INSTITUTOS DE BELEZA E SIMILARES DE MANAUS E O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS**, conforme as Cláusulas e condições a seguir.

**CLÁUSULA PRIMEIRA: VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletivas de Trabalho no período de 1º de Setembro de 2010 a 31 de Agosto de 2011.

**Parágrafo Único:** DATA - BASE da Categoria em 1º de Setembro de cada ano.

**CLÁUSULA SEGUNDA: ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria de Trabalhadores nas empresas de Salões de Barbeiros, Cabeleireiros, Institutos de Beleza, Estéticas e Similares de Manaus e do Estado do Amazonas.

**CLÁUSULA TERCEIRA: REAJUSTE SALARIAL**

Os Salários de todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão Reajustados pela aplicação do percentual de 8% (oito por cento) correspondente ao índice inflacionário dos últimos 12 (doze) meses e passa a vigorar a partir de 1º de Setembro de 2010.

**Parágrafo Primeiro:** Os trabalhadores admitidos entre 01 de setembro de 2009 e 31 de agosto de 2010 terão a respectiva correção salarial, obedecendo à proporcionalidade do índice, em relação a sua data de admissão, considerando-se a fração de 1/12 do índice, para cada mês trabalhado igual ou superior a quinze dias.

**Parágrafo Segundo:** As empresas poderão compensar todos os aumentos salariais concedidos de forma compulsória neste período, com exceção dos aumentos relativos à implementação de idade (maioridade), término de contrato de aprendizagem, promoções, transferências de cargo ou função e estabelecimento de equiparação salarial.

**CLÁUSULA QUARTA: PISO SALARIAL DA CATEGORIA**



Fica assegurado aos empregados abrangidos por este instrumento Coletivo de Trabalho a partir de 1º de Setembro de 2010, um **PISO SALARIAL de R\$ 559,22** (Quinhentos e Cinquenta e Nove Reais e Vinte e Dois Centavos) por mês.

**A. TABELA DE REAJUSTE SALARIAL.**

FUNÇÕES	A PARTIR DE SET/2010	A PARTIR DE JAN/2011
Manicure	R\$ 559,22	R\$ 567,61
Podólogo	R\$ 643,14	R\$ 652,79
Esteticista	R\$ 629,21	R\$ 638,65
Massoterapeuta	R\$ 629,21	R\$ 638,65
Cabeleireiro	R\$ 643,14	R\$ 652,79
Aux. De Cabeleireiro	R\$ 577,80	R\$ 586,47
Recepcionista	R\$ 577,80	R\$ 586,47
Piso Salarial da Categoria	R\$ 559,22	R\$ 567,61

**Parágrafo primeiro:** O Piso Salarial da Categoria a partir de 1º de Janeiro de 2011, passa a ser de **R\$ 567,61** (Quinhentos e Sessenta e Sete Reais e Sessenta e Um Centavos).

**Parágrafo Segundo: DAS COMISSÕES:** As empresas que remuneram seus empregados a base de comissão, ficam obrigadas a pagar no mínimo **piso salarial da categoria** e anotar na CTPS o percentual que será aplicado para cálculos das comissões.

**Parágrafo Terceiro: ADICIONAL POR FUNÇÃO DE CAIXA, TESOUREIRA E IDIOMA:** As empresas ficam obrigadas a concederem um adicional de 10% (dez por cento), do salário efetivamente percebido, a funcionários que exerçam função de caixa, tesouraria ou por idioma exigido.

**Parágrafo Quarto:** As empresas fornecerão mensalmente aos seus empregados, demonstrativos de pagamento onde conste: Identificação completa da empresa, natureza dos valores pagos (inclusive gratificações, horas extras, comissões e outras de natureza similar) descontos efetuados, parcelas recolhidas na conta vinculada do FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e outras que componham a remuneração, ou seja, deduzidas da mesma.

**Parágrafo Quinto: DESCONTO DE VALORES:** Fica vedado as empresa descontarem de seus empregados, caixas, recepcionistas ou recepcionistas caixas, que manipulam valores as importâncias pagas com cheques ou cartões de credito, que venham a ser devolvidos por insuficiência de fundos ou que o recebimento venha ser frustrado, desde que estes tenham obedecido às normas escritas da empresa no tocante a esses recebimentos, e destinando-se uma via ao empregado.

**CLÁUSULA QUINTA: ALIMENTAÇÃO**

As empresas são obrigadas a fornecer refeições ou ticket alimentação no valor de R\$ 13,50 (Treze Reais e Cinquenta Centavos) a seus empregados, e poderão efetuar o desconto de 0,5%.

*W. Torres*

*[Assinatura]*



(meio por cento) do salário nominal a este título, ressalvadas outras vantagens adquiridas pelos empregados e praticadas pela empresa.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas localizadas em Shoppings Centers e que trabalham em regime de 06(seis) horas ininterruptas estão obrigadas a fornecer lanche e intervalo de 15(quinze) minutos a todos os seus empregados.

**Parágrafo Segundo:** O presente benefício não integrará sob nenhuma hipótese, a remuneração do empregado.

**Parágrafo Terceiro:** Fica convencionado que as empresas com 10 (dez) ou mais empregados obrigam-se a instalar local apropriado para os mesmos fazerem suas refeições.

**Parágrafo Quarto:** Estão desobrigadas as empresas que tenham Restaurante próprio, Convênio ou outros tipos de vantagem ao trabalhador.

#### **CLÁUSULA SEXTA: GRATIFICAÇÃO NATALINA**

As empresas concederão opcionalmente aos empregados, por ocasião das férias, 50% (cinquenta por cento) de antecipação do 13º salário, exceto quando as férias ocorrerem nos meses de Janeiro, Novembro e Dezembro.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA: HORAS EXTRAS E COMPENSAÇÕES**

Quando da ocorrência de horas extraordinárias à jornada normal de trabalho, a remuneração dessas horas será feita com um adicional de 50% (cinquenta por cento), para todas as horas extras prestadas, a exceção daquelas realizadas no Descanso Semanal Remunerado e Feriados, as quais serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

**Parágrafo Primeiro:** As empresas poderão implantar seu banco de horas, obedecendo aos seguintes critérios.

- a). Serão consideradas como extraordinárias, as horas que ultrapassem as 40 (quarenta) horas semanais.
- b). O Banco de Horas poderá acumular no máximo, até 120 (cento e vinte) horas por empregado. Quando este limite for ultrapassado, as empresas deverão compensar ou pagar as horas excedentes, sendo que, no caso de compensação, esta será feita na razão de 01 (uma) hora trabalhada com 01 (uma) hora de descanso.
- c). As horas extraordinárias realizadas em Descanso Semanal Remunerado e Feriados não poderá fazer parte do BANCO DE HORAS e serão pagas com o adicional previsto no caput desta cláusula.
- d). Em caso de rescisão de contrato, far-se-á a apuração das horas extras do período efetivamente trabalhado, com o mesmo critério se aplicando na hipótese de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, inclusive no caso de Férias.
- e). O pagamento das horas extras apuradas na conformidade dos dispositivos supra, mediante acordo entre empregados e empregadores, poderá ser efetivado com a concessão de férias complementares correspondentes.
- f). As empresas informarão mensalmente aos seus empregados o volume de horas acumuladas.



g).As empresas com interesse em participar do BANCO DE HORAS deverão formalizar seu desejo através de opção individual ou coletivo conforme regimento, devendo a empresa protocolar a opção no Sindicato profissional, sob pena de nulidade do mesmo.

Parágrafo Segundo: Na ocorrência de Feriados coincidirem com o dia de sábado o empregado fica dispensado de compensar aquele dia, durante a semana respectiva.

Parágrafo Terceiro: É facultada às empresas a prorrogação de jornada prevista no ART: 59 da CLT, devendo as mesmas comunicar ao Sindicato dos Empregados os horários de trabalho praticados e os empregados envolvidos, no âmbito de suas unidades sob a jurisdição deste.

#### **CLÁUSULA OITAVA: REFLEXOS**

As Empresas efetuarão a integração da média das horas extras habituais e do adicional noturno para a remuneração de: férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, FGTS e Aviso prévio.

#### **CLÁUSULA NONA: CESTA BÁSICA**

As empresas com mais de 20(vinte) funcionários, poderão conceder mensalmente aos seus empregados que recebem até 1,5 (um salário e meio) normativos da categoria, uma cesta básica ou vale compra no valor equivalente a R\$ 44,00 (Quarenta e Quatro Reais).

**Parágrafo Primeiro:** Para concessão deste benefício, os empregados deverão ter comparecimento pleno ao trabalho, pois as faltas não justificadas servirão de motivo para o cancelamento do mesmo.

**Parágrafo Segundo:** Terá direito a este benefício o empregado aprovado no período de experiência.

**Parágrafo Terceiro:** A concessão da cesta básica esta limitada aos trabalhadores afastados por auxílio doença ou acidente do trabalho com afastamentos não superiores há 30 (trinta) dias.

**Parágrafo Quarto:** As empresas efetuarão o desconto na importância de R\$ 2,00 (Dois Reais) por cada trabalhador beneficiado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA: HOMOLOGAÇÕES**

O Trabalhador que for demitido a partir de doze meses da empresa pela qual Labora deverá fazer sua homologação no Sindicato da Categoria, respeitadas as normas previstas no Artigo 477 da CLT. Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade, Av. Epaminondas, 411- Centro próximo ao Colégio Militar, fone 3233-5802.

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento das parcelas constantes no instrumento do Termo de rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) – até o primeiro dia útil imediatamente ao término do contrato; ou.



b) – até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

**Parágrafo Segundo:** O prazo para sua formalização não poderá exceder o 10º (décimo) dia útil bancário subsequente ao prazo do pagamento legal das verbas rescisórias e indenizatórias constante do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT).

**Parágrafo Terceiro:** A inobservância do disposto no parágrafo anterior sujeitará ao empregador o pagamento de multa em favor do empregado do valor equivalente a 100% (cem por cento) do seu salário nominal.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

O Pagamento das verbas rescisórias no Sindicato Laboral será efetuado de segunda à sexta-feira das 08h00min, até às 14h00min, para evitar que o trabalhador fique sem receber o valor a que tem direito no mesmo dia, dado o horário de funcionamento dos bancos e a dificuldade de deslocamento do local do pagamento à agência bancária.

**Parágrafo Primeiro:** No ato da comunicação da Rescisão de Contrato de Trabalho, o empregado optará pelo pagamento direto no momento da quitação das verbas rescisórias ou mediante depósito prévio em sua conta bancária. Esta opção deverá constar, obrigatoriamente, do comunicado da rescisão.

**Parágrafo Segundo:** No ato da quitação da rescisão, obrigatoriamente, a empresa, apresentará devidamente preenchido os documentos seguintes:

- a) CTPS, assinada e com suas devidas Anotações.
- b) TRCT em 05 (cinco) vias assinada e carimbada com CPF do responsável no campo 57
- c) Guia de Contribuição Sindical Quitada dos três últimos anos;
- d) ASO (Atestado de Saúde Ocupacional ou Demissional); (CÓPIA PARA O SINDICATO).
- e) PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário);
- f) Extrato Analítico do FGTS atualizado; (CÓPIA PARA O SINDICATO).
- g) Conectividade; (CÓPIA PARA O SINDICATO)
- h) Comunicado de Dispensa ou Aviso Prévio com Data, Hora e Local. (CÓPIA PARA O SINDICATO).
- i) Comprovante de Adiantamento Salarial e/ou vales quando houver, e recibo do último pagamento.
- j) Formulário do Seguro Desemprego, devidamente preenchido, assinado e carimbada.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: CARTA DE REFERÊNCIA**

Mediante solicitação, as empresas fornecerão ao empregado demitido sem justa causa ou pedido de demissão, carta de referência ou recomendação.



### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: AVISO PRÉVIO

Quando o empregado estiver cumprindo aviso prévio determinado pela empresa e venha a conseguir uma nova colocação de trabalho em outra empresa, o seu aviso prévio será suspenso, não cabendo à empresa, a obrigatoriedade do pagamento dos dias faltantes, salvo por acordo entre as partes.

**Parágrafo Único:** O empregado com mais de 50 anos de idade e, no mínimo, com 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, se dispensado sem justa causa, fará jus a um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sendo que 15 dias, serão indenizados obrigatoriamente.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: SERVIÇO MILITAR

As empresas concederão estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde a época do alistamento, até 30 (trinta) dias após a baixa e /ou dispensa.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: APOSENTADORIA / ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Fica assegurada estabilidade no emprego durante o período que faltar para aposentar-se, o empregado que, comprovadamente, estiver a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos máximos, tanto por tempo de serviço, como por idade e que tenha, no mínimo, 03 (três) anos de trabalho ininterrupto na mesma empresa.

**Parágrafo Único:** Os beneficiários dessa Cláusula comprovarão em até 48(quarenta e oito) horas após o prazo legal do pagamento das verbas rescisórias à empresa de sua situação, ou seja, de estarem a um máximo de 12(doze) meses de aquisição da aposentadoria.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: JORNADA DE TRABALHO

É facultada às empresas, a prorrogação do horário de trabalho, previsto nos termos do caput do artigo 59 da CLT e, compensação de horas prevista no parágrafo segundo do referido artigo, ficando dispensada a coleta de assinatura dos empregados envolvidos e também, a realização de assembléias com o Sindicato, cabendo à empresa, apenas registrar e informar ao Sindicato, sobre os horários de trabalho praticados e os empregados envolvidos.

**Parágrafo Primeiro:** Compete às empresas, fixarem o regime de jornada de trabalho conforme escala 12 x 36, ou seja, trabalho normal durante doze horas, seguido de folga correspondente a trinta e seis horas, considerando que esse regime não significa a ampliação do limite de 44 horas semanais e, que não venha a trazer prejuízo financeiro ao trabalhador. Essa condição poderá ser praticada, desde que haja concordância por parte do empregado.

**Parágrafo Segundo:** Em se tratando de empregado do sexo feminino, ficam estabelecidas as mesmas condições de compensação estabelecidas nesta cláusula.



**Parágrafo Terceiro:** Sendo impraticável o sistema de compensação pelas empresas, conforme estabelecido acima, a mesma efetuará o pagamento das horas realizadas além da jornada normal, remunerando as mesmas, conforme estabelecido na CLT, a título de horas extras.

**Parágrafo Quarto:** Compete às empresas fixar o regime de jornada de trabalho conforme escala 7 x 7 (sete dias trabalhados por sete dias de folga) e 15 x 15 (quinze dias trabalhado por 15 dias de folga).

**Parágrafo Quinto:** Para escala de revezamento 5 x 1, ou seja, praticando o descanso em dias úteis, obrigatoriamente a sétima folga será no domingo, sendo assim, o repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, pelo menos uma vez no período máximo de sete semanas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: INTERVALO PARA DESCANSO E REFEIÇÕES**

Fica Convencionada a redução do intervalo para descanso e refeição de 01h00min (uma hora) de acordo com a Portaria 42/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA: AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

As empresas concordam em conceder aos seus empregados liberação do ponto sem prejuízo da remuneração, desde que devidamente comprovado nas seguintes hipóteses:

- a) 03(três) dias consecutivos no caso de falecimento do Cônjuge, Pais, Filhos, Irmãos, e Avós;
- b) 05(cinco) dias consecutivos no caso de nascimento do filho de acordo com o inciso XIX do artigo 7º da CF de 1988, neles incluídos o dia previsto no inciso III, do artigo 473 da CLT, bem como o acompanhamento na internação para fins de parto;
- c) 01 (um) dia para internação hospitalar de dependente devidamente registrado na Previdência Social, excluída a internação da esposa para fins de parto;
- d) 05(cinco) dias consecutivos em caso de casamento;
- e) 01(um) dia útil no ano, dependendo do horário de trabalho do empregado e comunicação a chefia imediata com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, para o caso de necessidade da obtenção de documentos legais.

**Parágrafo Primeiro:** É prerrogativa exclusiva de o empregado renunciar total ou parcial ao gozo dos benefícios desta Cláusula, ficando o seu critério dispor dos mesmos.

**Parágrafo Segundo:** Caso o empregado necessite de mais de um dia para acompanhar dependente internado (acompanhamento hospitalar), poderá fazê-lo mediante comunicação prévia a empresa, comprovando com (atestado e/ou declaração), com a competente compensação dos dias excedentes a critério do empregador. A sua recusa implicará no desconto como falta injustificada.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas deverão aceitar para todos os efeitos legais, atestado médico, declaração de comparecimento do profissional inscrito no CRM ou CRO.



### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA: AUXÍLIO FUNERAL**

Fica assegurado o auxílio funeral no valor de R\$ 02 (Dois) salários mínimos, ao empregado, em caso de falecimento do mesmo ou de seus dependentes inscritos na sua CTPS.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA: GARANTIA AO TRABALHO DO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO FÉRIAS, DOENÇA E A GESTANTE.**

Fica convencionada pelas partes a garantia de estabilidade provisória de 45 (Quarenta e Cinco) dias ao trabalhador afastado por motivo de férias ou doença, quando do seu retorno ao trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Desde o início da gestação até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade, fica assegurada a garantia de emprego e salário à empregada gestante.

**Parágrafo Segundo:** Para fins de contagem do tempo de afastamento previsto no caput dessa cláusula, entenda-se da não cumulatividade de tempo no auxílio doença.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA: EMISSÃO DA CAT (COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO)**

Ao empregado afastado do trabalho por motivo de acidente de trabalho ou percurso e pelo período em que estiver afastado sem receber o benefício pecuniário de auxílio acidentário motivado pela falta de encaminhamento pela empresa da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e de documentos imprescindíveis à concessão do benefício, fica garantida pela empresa a continuidade do pagamento do valor integral de seu salário, cessando o pagamento pela empresa a partir da data em que o empregado acidentado passar a receber o auxílio acidentário da Previdência Social.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: DO FORNECIMENTO DE UNIFORMES / EPI'S**

As empresas fornecerão a título de empréstimo aos seus Empregados, sempre que exigidos contratualmente ou por força da legislação, uniformes ferramentas, utensílios e calçados, durante toda a vigência do contrato, respeitando-se as normas internas das mesmas.

**Parágrafo Primeiro:** Os trabalhadores ficam responsáveis pela devolução dos uniformes, quando da rescisão do contrato de trabalho, autorizando as empresas a efetuarem o respectivo desconto, no caso da não devolução dos mesmos.

**Parágrafo Segundo:** O empregado que por dolo ou má fé extraviar o seu uniforme fará o devido ressarcimento.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA: INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Quando ficar constatada, através de laudo pericial, a existência de insalubridade, as empresas pagarão um adicional, respectivamente de 40% (quarenta por cento) 20% (vinte por cento) e



