

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS DE SAO PAULO E REGIAO, CNPJ n. 62.638.937/0001-44, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA DOS ANJOS MESQUITA HELLMEISTER;

E

SIND PATRONAL DOS INST E SALOES DE BEL, CABEL DE SENHORAS, CABEL UNISSEX, BARB, SALOES -PARCEIROS E EMPR DE TRAT DE BEL DO EST DE SP, CNPJ n. 62.803.648/0001-53, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS CESAR BIGONHA;

Considerando que, dentre os princípios fundamentais da Constituição Federal, está o da melhoria da condição social do trabalhador, na forma do art. 7º, caput, da Carta;

Considerando que o Estado Brasileiro Ratificou a Convenção nº 154 da OIT, que por sua vez prevê a promoção da negociação coletiva para melhoria das condições de trabalho;

Considerando que as recentes mudanças trazidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, sobre a Consolidação das Leis do Trabalho;

Considerando a grande demanda de empregadores e empregados para a transação de certos direitos em troca de contrapartidas melhor adequadas à categoria;

Considerando que o princípio da prevalência negociado sobre o legislado, permite que as convenções e acordos coletivos de Trabalho prevaleçam sobre a lei quando, "entre outros" direitos, dispuserem sobre a matéria prevista no art. 611-A da Consolidação das leis do Trabalho (CLT);

Considerando que nenhuma das cláusulas constantes do presente instrumento coletivo encontra óbice no rol taxativo de matérias que não poderão ser objeto de negociação, previsto no art. 611-B da CLT, Trazido pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017;

Considerando que a jurisprudência dominante em nossos tribunais, inclusive superiores, dão plena validade e eficácia aos acordos coletivos de Trabalho em que as partes, por meio de concessões mútuas, chegam a consenso sobre determinada questão;

Considerando o compromisso das partes signatárias em implementar normas transitórias que disciplinem por exceção e equilíbrio da relação capital e trabalho, a saúde dos trabalhadores e empregador em virtude da pandemia do covid-19;

Considerando que o enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do surto do COVID-19 objetiva a proteção da coletividade e assegura o pleno respeito à dignidade aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas conforme artigo 1º, § 1º e 3º, § 2º, III da Lei 13.979/20;

Considerando, ainda e principalmente as orientações dos órgãos de saúde mundial, federal e estadual, referente ao controle e cuidados para diminuir a velocidade de propagação do COVID-19 (Corona vírus), que as pessoas devem evitar aglomerações, contatos pessoais, e se puderem se auto isolar, em que empresas do setor de restaurantes e hotéis, estarão previamente fechados ou sem possíveis clientes.

AJUSTAM o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, especialmente sobre flexibilização de

artigos da CLT e demais disposições legais aplicáveis em face da pandemia do COVID-19 que atinge diretamente as atividades do setor, cujas cláusulas e condições reciprocamente obrigam-se a cumprir e fazer respeitar, a seguir transcritas:

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA BASE

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1º de março de 2020 até 31 de Julho de 2020.

CLÁUSULA 2ª - CATEGORIA ABRANGIDA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Institutos de Beleza e Cabeleireiros e de Senhoras (Cabeleireiros, Manicuras, Depiladores, Maquiladores, Esteticistas, Ajudantes, Gerentes, Caixas, Recepcionistas, Copeiros e Faxineiros)**, com abrangência territorial em **Barueri/SP, Cajamar/SP, Carapicuíba/SP, Cotia/SP, Embu das Artes/SP, Guarulhos/SP, Itapeverica da Serra/SP, Itapevi/SP, Jandira/SP, Osasco/SP, Santana de Parnaíba/SP, São Paulo/SP, São Roque/SP e Taboão da Serra/SP.**

CLAUSULA 3ª – FÉRIAS COLETIVAS E INDIVIDUAIS

A empresa fica dispensada do cumprimento do prazo previsto no § 2º, art. 139 da CLT, podendo conceder Férias Coletivas imediatamente a todos os empregados, ainda que não completado o período aquisitivo, parciais ou integrais, por setor ou total da empresa, respeitando-se os seguintes critérios:

1. Protocolo por qualquer meio de comunicação eficaz, ao Sindicato Profissional, da concessão de Férias Coletivas, para o período de 20/03/2020 a 20/04/2020, contendo:
 - a) Dados da empresa: Razão Social, Nome Fantasia, Endereço, Contabilidade Responsável;
 - b) Número de Funcionários total da empresa;
 - c) Nome e CPF dos Funcionários com período de concessão e de gozo;
2. As férias coletivas poderão ser prorrogadas, caso o país ainda esteja em estado de calamidade pública;
3. Em caso de empregados não terem direito a totalidade de período de gozo, poderá ser adiantado, desde que o trabalhador possa garantir o pagamento de forma trabalhada e em nenhuma hipótese a ser descontada em rescisão de contrato de trabalho;

CLAUSULA 4ª – PAGAMENTO DE FÉRIAS COLETIVAS

Preferencialmente a empresa deverá pagar as férias coletivas no início do gozo, excluindo o valor de 1/3 (um terço) constitucional.

§ 1º - O valor correspondente a 1/3 (um terço) constitucional, deverá ser pago/ quitado junto ao empregado no prazo máximo de 90 (noventa) dias;

§ 2º - Caso a empresa não tenha condições financeiras para o pagamento integral das férias, excluindo-se o 1/3 (um terço) constitucional, no início do gozo, deverão fazer o pagamento em 2 (duas) parcelas, da seguinte forma:

- 1ª parcela, o valor correspondente a 30% do líquido, excluindo-se o 1/3 (um terço) constitucional, no ato e início do gozo;
- 2ª parcela, o valor restante, ou seja 70% do líquido, excluindo-se o 1/3 (um terço) constitucional, após 15 (quinze) dias do início do gozo.

§ 3º - Caso a empresa não realize o pagamento das férias conforme caput ou § 2º desta clausula, com até 2 (dois) dias de atraso, na forma do § 2º, a empresa arcará com multa de 2% (dois por cento) sobre o saldo devedor para cada dia de atraso.

CLAUSULA 5ª – VALE ALIMENTAÇÃO/ CESTA BASICA

Nos períodos em que os trabalhadores não estiverem trabalhando, o pagamento da CESTA BASICA somente será devido na seguinte situação:

- a) Quando estiver de férias, seja individual ou coletiva, pagamento integral da Cesta Básica;

- b) Quando do afastamento médico, por consequência de sintomas ou de quarentena, o pagamento será devido proporcionalmente a 15 (quinze) dias.

CLAUSULA 6ª – BANCO DE HORAS

Durante o período de vigência deste instrumento, as empresas poderão operar o Banco de Horas de forma negativa, podendo registrar no Banco de Horas, as horas em que os trabalhadores forem dispensados em face do fechamento da empresa.

§ 1º - Somente poderá ser registrado no Banco de Horas, quando a empresa estiver completamente fechada, sem operar qualquer atividade.

§ 2º - As horas acumuladas no Banco, durante o período de vigência deste instrumento, deverão ser compensadas na forma da lei, quando no retorno normal das atividades da empresa, dentro do período entre 1º de agosto de 2020 a 31 de dezembro de 2020, não excedendo a compensação máxima de até 2(duas) horas diárias.

§ 3º - Não poderão ser descontados em rescisão do contrato de trabalho as horas acumuladas de forma negativa durante este período de vigência do presente instrumento.

§ 4º - Somente terá validade a aplicação do Banco de Horas, nos termos desta cláusula, as empresas que protocolarem junto ao Sindicato Profissional pelo e-mail sindebeleza@sindebeleza.org.br, a adesão do Banco de Horas Negativo.

CLÁUSULA 7ª – DAS DEMISSÕES IMOTIVADAS

As partes de comum acordo darão eficácia nas referidas empresas à Convenção nº 158 da OIT, em especial ao Art. 4º, pelo prazo de um ano. De modo que: "Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço."

De modo que os EMPREGADORES que venham a adotar as medidas previstas no presente acordo deverão tomar todas as medidas contra toda e qualquer hipótese de demissão imotivada.

§ Único – Somente poderá haver a dispensa do trabalhador que, de qualquer forma seja comprovada que este não se comprometeu corretamente ao isolamento, e providenciou ao atendimento pessoal aos clientes dos EMPREGADORES. Em que se responsabiliza neste ato como falta de responsabilidade social, em face da propagação e contaminação do COVID-19

CLÁUSULA 8ª – EMPREGADOS COM SINTOMAS DO COVID-19

Todos os empregados com sintomas do Covid-19, terão que ser dispensados da empresa, para o isolamento por período mínimo de 15 (quinze) dias, devendo o empregado neste caso, solicitar ao atendimento médico um atestado de saúde, pelo referido período.

Na hipótese de trabalhadores que tenham parentes, residentes no mesmo domicílio, com suspeita de Covid-19 aplica-se as mesmas medidas.

CLAUSULA 9ª – REDUÇÃO DE JORNADA COM CONSEQUENTE REDUÇÃO DE SALARIO

A empresa deverá demonstrar a real necessidade financeira, para que possa manter o total de número de empregados, sem qualquer demissão, deverá encaminhar ao Sindicato Profissional, para que realize a assembleia geral com os trabalhadores da empresa, para a aprovação de acordo coletivo de trabalho que contemple a solicitação.

§ 1º – A assembleia somente terá validade se tiver presença de no mínimo 80% do total dos empregados da empresa.

§ 2º- A eventual redução salarial não poderá representar em uma redução superior à 20% dos salários.

CLÁUSULA 10ª – ADESÃO A PROGRAMAS OFERTADOS PELO ESTADO, ENTIDADES PRIVADAS E ENTIDADES DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

O presente acordo coletivo não impede que os EMPREGADORES acordantes participem de programas ou incentivos ofertados pelo Poder Público.

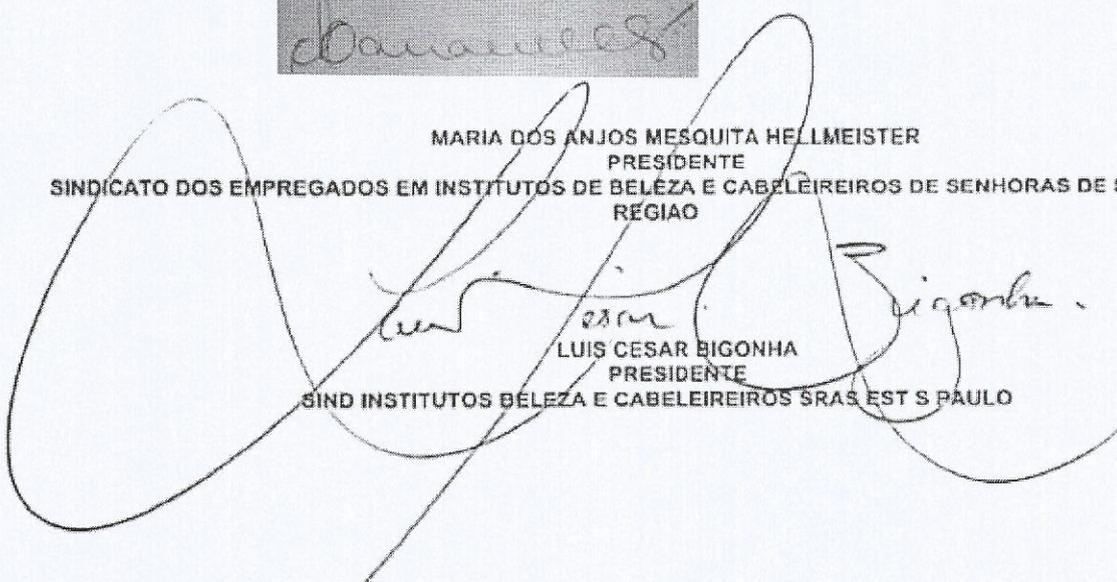
BELEZA

Racional

São Paulo-SP, 20 de março de 2020.



MARIA DOS ANJOS MESQUITA HELLMMEISTER
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS DE SAO PAULO E
REGIAO



LUIS CESAR BIGONHA
PRESIDENTE
SIND INSTITUTOS BELEZA E CABELEIREIROS SRAS EST S PAULO