

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

SINDICATO PATRONAL DOS EMPREGADORES EM EMPRESAS E PROFISSIONAIS LIBERAIS EM ESTETICA E COSMETOLOGIA DO ESTADO DE SAO PAULO - SP, CNPJ n. 07.866.505/0001-82, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIELA OLIVEIRA LOPES;

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;

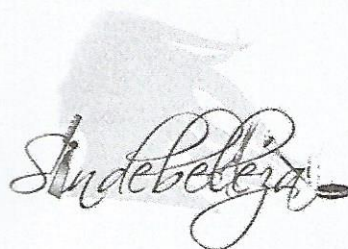
Considerando a grande demanda de empregadores e empregados para a transação de certos direitos em troca de contrapartidas melhor adequadas à categoria;

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) **CABELEIREIROS, MANICURAS, ESTETICISTAS, MAQUILADORES, DEPILODORES, AJUDANTES, COPEIROS, FAXINEIROS, CAIXAS, GERENTES, RECEPCIONISTAS E PROFISSIONAIS COM FORMAÇÃO SUPERIOR EM ESTÉTICA E COSMÉTICA COM ESPECIALIZAÇÃO DE PÓS EM TÉCNICAS INTRADERMICAS E SUBCUTANEAS**, 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;

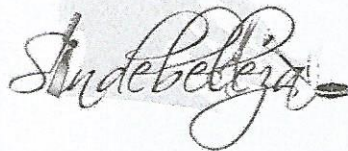
CLAUSULA 4ª – PAGAMENTO DE FÉRIAS COLETIVAS

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 cláusula, 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, deverá 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, envidarão os melhores esforços com o objetivo de preservar as relações de emprego e de trabalho existentes, com especial atenção às diretrizes da Convenção nº 158 da OIT, de modo que serão evitados os encerramentos das relações de trabalho produtivas no período de um ano, contados da assinatura deste instrumento.

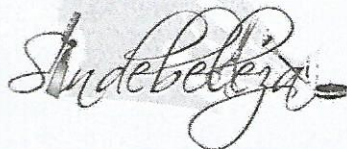
Para tanto, respeitam-se os seguintes critérios após o retorno do período de férias:

- Caso a empresa tenha uma redução do seu faturamento, comparado com o mesmo período do ano anterior, entre 0 e 20%, será autorizada a demissão de 20% dos trabalhadores da empresa que foram beneficiados deste acordo coletivo.
- Caso a empresa tenha uma redução do seu faturamento, comparado com o mesmo período do ano anterior, 21% e 40%, será autorizada a demissão de até 40% dos trabalhadores da empresa que foram beneficiados por este acordo coletivo.
- Caso a redução do faturamento da empresa seja superior à 40%, será autorizada a demissão de quantos colaboradores sejam suficientes para a preservação da atividade produtiva.

§ 1º - Considerando as dúvidas e incertezas que persistem durante o ambiente de pandemia e de calamidade, poderão as partes revisar esta cláusula após o retorno ao trabalho;

§ 2º - Na hipótese de descumprimento desta cláusula, os EMPREGADORES pagarão ao Sindicato Laboral multa equivalente a um salário de cada colaborador demitido além dos limites estabelecidos no caput

§ 3º - Não serão consideradas demissões (para interpretação desta cláusula), os pedidos de demissão formulados pelo empregado, as demissões por justa causa ou as demissões realizadas na forma do artigo 484-A da CLT, e as demissões realizadas com a autorização e participação do Sindicato.



CLÁUSULA 8ª – EMPREGADOS COM SINTOMAS DO COVID-19

Todos os empregados com sintomas do Covid-19, terão 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.

CLÁUSULA 9ª – REDUÇÃO DE JORNADA COM CONSEQUENTE REDUÇÃO DE SALÁRIO

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, incluindo, mas não se limitando, aqueles que eventualmente forem ofertados pelo Poder Público, pelas Entidades Privadas e Entidades de Proteção ou Regulação das relações de trabalho.

Havendo conflito ou antinomia entre este Acordo Coletivo e os programas ou incentivos ofertados, as partes deverão promover novo consenso e aditivo para reformar o previsto neste instrumento.

Em sendo impossível a manutenção deste acordo com e a adesão aos programas e benefícios, as partes rescindirão o presente acordo, organizando-se as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante a sua vigência do presente acordo, conservando-se válidos todos os atos praticados até então, seja quanto a concessão e pagamento de férias ou aplicação do Banco de Horas negativo, devendo qualquer composição de valores com os trabalhadores ter a participação do Sindicato para que tenha validade.

São Paulo-SP, 20 de março de 2020.

MARIA DOS ANJOS MESQUITA HELLMEISTER

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS DE SAO PAULO E REGIAO

DANIELA OLIVEIRA LOPES

Presidente

SINDICATO PATRONAL DOS EMPREGADORES EM EMPRESAS E PROFISSIONAIS LIBERAIS EM ESTETICA E COSMETOLOGIA DO ESTADO DE SAO PAULO - SP