



SindeBeleza



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

Pelo presente instrumento particular que celebraram, de um lado:

O **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM SALÕES, STUDIOS E INSTITUTOS DE BELEZA E DE CABELEREIROS, CENTROS DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO PARA ÁREA DE BELEZA DE SÃO PAULO, SANTOS E REGIÕES**, CNPJ n. 62.638.937/0001-44, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). **MARIA DOS ANJOS MESQUITA HELLMEISTER**;

E, de outro lado,

O **SIND PATRONAL DOS INSTITUTOS E SALÕES DE BELEZA, CABELEREIROS DE SENHORAS, CABELEREIROS UNISSEX, BARBEIROS, SALÕES-PARCEIROS E EMPRESAS DE TRATAMENTO DE BELEZA DO ESTADO DE SÃO PAULO**, CNPJ n. 62.803.648/0001-53, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). **LUIS CESAR BIGONHA**.

Resolvem as partes, nos termos do art. 611 e ss. da CLT, art. 7º, XXVI e 8º, ambos da Constituição Federal, Celebrarem 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 junho de 2020 a 31 de maio de 2021 e a data-base da categoria em 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA – NORMAS: REPIS - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às microempresas (MEs), e Microempreendedores Individuais – MEIs, e demais empresas, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas.

§ 1º - Considera-se para efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: **Empresa de Pequeno Porte (EPP)** aquela com faturamento igual ou inferior a **R\$ 4.800.000,00** (Quatro milhões e oitocentos mil reais). **MicroEmpresa (ME)** aquela com faturamento igual ou inferior a **R\$ 360.000,00** (Trezentos e sessenta mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados. E Considera-se ainda para efeitos desta cláusula, o Microempreendedor Individual - MEI que é a pessoa que trabalha por conta própria e que se legaliza como pequeno empresário. Para ser um microempreendedor individual, é necessário faturar no máximo até **R\$ 81.000,00** (Oitenta e um mil reais) por ano e não ter

1



participação em outra empresa, como sócio ou titular. O MEI Também pode ter um empregado contratado que receba o salário mínimo ou o piso da categoria, e **Demais Empresas**, que estão com faturamento acima destes limites.

§ 2º - Para adesão ao **REPIS**, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo (primeiro) desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através de encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

- a) Razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; capital social registrado na JUCESP; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;
- b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou Microempreendedor Individual - MEI no Regime Especial de Piso Salarial – **REPIS 2020/2021**;
- c) Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho; **inclusive** estar em dia com as contribuições dos sindicatos signatários;

§ 3º- Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2020/2021**, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato Patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.

§ 4º- A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente pagamento de diferenças salariais existentes.

§ 5º- Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2020/2021**, que lhes facultará, até o vencimento da presente convenção coletiva, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daquele previstos na cláusula terceira.

§ 6º- As empresas, deverão preencher o formulário e anexar dos documentos para comprovação da condição estabelecida para se enquadrar na condição de usar o REPIS – através do site do Sindicato Patronal www.belezapatronal.com.br, ou maiores informações pelo telefone (11) 3217-453 e ainda na sede do Sindicato. O Sindicato dos trabalhadores receberá cópia (online) das solicitações, e acompanharão a finalização do processo para o fornecimento do CERTIFICADO.

§ 7º- No ato homologatório, quando da rescisão do funcionário, a empresa deverá comprovar a condição de empresa enquadrada na condição de uso de REPIS, ou deverá pagar as diferenças salariais existentes.

§ 8º - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o Parágrafo 2º desta cláusula poderão praticar os valores do **REPIS 2020/2021**, a partir da data do protocolo, na forma do §13º abaixo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula quinta, a partir da data do indeferimento.

§ 9º - A entidade sindical patronal encaminhará mensalmente por meio eletrônico, até o dia 10 (dez) de cada mês, ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o **CERTIFICADO DO REPIS 2020/2021**, com cópias dos respectivos documentos apresentados.

§ 10º- Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho, e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho, do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do



empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2020/2021**, a que se refere o **Parágrafo 5º**.

§ 11º- Visando proporcionar segurança jurídica para as partes envolvidas no processo de rescisão, as entidades sindicais representativas ACONSELHAM as empresas em geral, em especial aquelas que fizerem sua opção de adesão ao REPIS 2020/2021, que efetuem as HOMOLOGAÇÕES de seus colaboradores na entidade Sindical laboral, para todos os trabalhadores que tenham completado um mínimo de 6 (seis) meses de registro na empresa.

§ 12º- DAS PENALIDADES: Nos atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça do Trabalho, ao direito do pagamento dos salários de menor valor, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**. A empresa que não possuir **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, mas praticar piso de menor valor, ao final do contrato, o funcionário terá direito por lei, em receber as eventuais diferenças salariais.

§ 13º- DO PRAZO DE ADESÃO: O PRAZO DE ADESÃO AO REPIS PARA A CCT 2020/2021 SERÁ ATÉ O DIA 28/02/2021, sem exceção, ou 30 (trinta) dias após a abertura da empresa, e ou 30 (trinta) dias após a concessão do Alvará Municipal, mediante apresentação de documentos que comprovem essa condição.

§ 14º- DA VALIDADE: O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, REFERENTE A CCT 2020/2021, **terá validade até o dia 31 de maio de 2021**, devendo ser requerido novo certificado ou renovação a cada ano, conforme determinar a CCT.

CLÁUSULA QUARTA – PISO DIFERENCIADO REPIS

Fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas. Cumpridas as exigências estabelecidas as empresas **QUE SE ENQUADRAREM** na condição da clausula 3ª e parágrafos, poderão praticar os seguintes Pisos Salariais:

Demais Empregados	R\$ 1.228,18
Auxiliar de Cabeleireiro, Auxiliar de Depilador, Auxiliar de Esteticista	R\$ 1.228,18
Auxiliar Administrativo, Caixas, Recepcionistas, Recepcionistas Externos	R\$ 1.234,80
Consultores de Beleza	R\$ 1.229,28
Manicures	R\$ 1.265,23
Depiladores, Maquiladores,	R\$ 1.265,23
Cabeleireiros, Esteticistas	R\$ 1.316,67
Gerente	R\$ 1.570,60

§ 1º- Considerando as dificuldades financeiras pelas quais as empresas em geral vem passando, bem como, a grave crise e instabilidade econômica do País, fica **facultado** às empresas que **NÃO** se enquadrarem nas condições de MEI, ME ou EPP, solicitarem, mediante o cumprimento de todos os requisitos previstos nesta CCT, inclusive quanto aos prazos de adesão, estabelecidos no parágrafo sexto, para o fim de requererem, o benefício temporário até **31 de maio de 2021** da **"EQUIVALÊNCIA SALARIAL"** ao piso do REPIS, o que lhes garantirá **única e exclusivamente a pratica do piso salarial diferenciado previsto nesta cláusula, sem os demais benefícios concedidos às empresas que se enquadrem no REPIS**, sendo concedido a essas empresas **"CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL PARA EQUIVALENCIA SALARIAL AO REPIS – 2020/2021"**.

§ 2º - Os valores dos pisos salariais constantes da tabela acima permanecerão inalterados até 31/05/2021, respeitados, se existentes, os reajustes do salário mínimo (Estadual/Federal), caso este venha superar o valor do piso profissional, eis que sempre será adotado o valor que melhor atenda a categoria dos trabalhadores, além de que ninguém pode ganhar menos que o salário mínimo (Estadual/Federal).

§ 3º - Os valores dos pisos salariais são estabelecidos para jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

§ 4º - O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente.

CLÁUSULA QUINTA – PISO SALARIAL

Para os empregados admitidos a partir de **01/06/2020**, ficam estabelecidas as seguintes classificações e pisos salariais para a categoria profissional.

Demais Empregados	R\$ 1.228,18
Auxiliar de Cabeleireiro, Auxiliar de Depilador, Auxiliar de Esteticista	R\$ 1.228,18
Auxiliar Administrativo, Caixas, Recepcionistas, Recepcionistas Externos	R\$ 1.234,80
Consultores de Beleza	R\$ 1.229,28
Manicures	R\$ 1.265,23
Depiladores, Maquiladores,	R\$ 1.265,23
Cabeleireiros, Esteticistas	R\$ 1.316,67
Gerente	R\$ 1.570,60

§ 1º- A partir de **01 de março de 2021**, para todas as empresas que **NÃO** se enquadrarem no REPIS, conforme instituiu a clausula 3ª, ficam estabelecidas as seguintes classificações e pisos salariais para a categoria profissional.

Demais Empregados	R\$ 1.400,00
Auxiliar de Cabeleireiro, Auxiliar de Depilador, Auxiliar de Esteticista	R\$ 1.400,00
Auxiliar Administrativo, Caixas, Recepcionistas, Recepcionistas Externos	R\$ 1.430,00
Consultores de Beleza	R\$ 1.420,00
Manicures	R\$ 1.442,00
Depiladores, Maquiladores,	R\$ 1.442,00
Cabeleireiros, Esteticistas	R\$ 1.550,00
Demais Empregados	R\$ 1.820,00

§ 2º - Os valores dos pisos salariais constantes da tabela acima permanecerão inalterados até 31/05/2021, respeitados, se existentes, os reajustes do salário mínimo (Estadual/Federal), caso este venha superar o valor do piso profissional, eis que sempre será adotado o valor que melhor atenda a categoria dos trabalhadores, além de que ninguém pode ganhar menos que o salário mínimo (Estadual/Federal).

§ 3º - Nenhum trabalhador da categoria profissional poderá perceber Salário inferior ao Piso Normativo, objeto da clausula 5ª desta CCT, independente da sua data de admissão no emprego, salvo às empresas enquadradas no regime especial de piso salarial (REPIS), de acordo com esta clausula.

§ 4º - Os valores dos pisos salariais são estabelecidos para jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

§ 5º - O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA SEXTA – REAJUSTE SALARIAL

Em decorrência do estado de calamidade pública instaurado pelo Decreto Legislativo nº 6 do Senado Federal posto a Pandemia Mundial COVID-19 que levou às restrições funcionamento dos estabelecimentos de beleza, o reajuste salarial para os empregados que percebem salários superiores aos pisos, praticados no mês de junho/2019, ficarão inalterados até **31/05/2021**.

§ 1º- Poderão ser compensados os aumentos e compensações salariais, espontaneamente ou por imposição legal, concedidos a partir de 01 de junho de 2.019.



§ 2º- Em 01 de junho de 2021, o Piso Salarial previsto nesta cláusula, terá o reajuste automático do percentual integral do índice de inflação INPC-IBGE acumulado entre junho de 2020 a maio de 2021, caso não passe a vigor nova CCT, percentuais diferentes até o início da data-base.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SÉTIMA – PAGAMENTO DE SALÁRIO

O empregador fica obrigado a efetuar o pagamento da remuneração de seus empregados no dia 05 (cinco) do mês subsequente ao vencido e, no dia 20 (vinte) de cada mês, o pagamento de adiantamento salarial, sendo que quando os dias determinados coincidirem com sábado, domingo e feriado o pagamento será antecipado para o 1º (primeiro) dia útil antecedente.

§ 1º- A inobservância do prazo previsto na presente cláusula acarretará multa diária de 10% (dez por cento) do valor do salário a ser pago ao empregado, limitada ao Artigo 412 do Código Civil.

§ 2º- É vedado aos empregadores efetuar o pagamento de seus empregados com cheques de terceiros.

CLÁUSULA OITAVA – PAGAMENTOS DE SALÁRIOS EM CHEQUES

Os empregadores que não efetuarem os pagamentos dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos seus empregados, dentro da jornada de trabalho, tempo hábil para recebimento na Agência Bancária, excluindo-se os horários de refeição.

Descontos Salariais

CLÁUSULA NONA – PROIBIÇÃO DE DESCONTOS

Fica proibido ao empregador descontar do salário e comissões do empregado os valores de cheques não compensados ou sem fundos dos clientes.

§ 1º - É vedado aos empregadores descontar os encargos sociais previdenciários, de sua responsabilidade, nas comissões e gratificações a que o empregado fizer jus.

§ 2º - Não poderão ser descontados os materiais usados pelos profissionais para execução de seus serviços.

CLÁUSULA DÉCIMA – QUEBRA DE MATERIAL

É vedado desconto salarial por motivo de quebra de material, excetuadas as hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

A média das horas extras, habitualmente trabalhadas, será computada para o pagamento do 13º salário, férias e depósitos fundiários.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de pagamento contendo a identificação do empregador, discriminação detalhada dos valores pagos e dos descontos efetuados, bem como dos recolhimentos fundiários.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – 13º SALÁRIO

A 1ª (primeira) parcela da gratificação natalina (13º salário) deverá ser paga até o dia 30 de novembro observando-se o pagamento juntamente com as férias, a qualquer época, mediante solicitação do empregado. A 2ª (segunda) parcela deverá ser paga até o dia 20 de dezembro.



SindeBeleza



§ Único – A inobservância dos prazos previstos na presente cláusula acarretará ao empregador multa, a favor do empregado, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso, independentemente das demais cominações previstas em Lei.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

§ Único: As empresas devidamente enquadradas no REPIS, poderão praticar o adicional de 70% (setenta por cento) sobre a hora normal.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A título de Adicional por tempo de Serviço, deverão os empregadores pagar a seus trabalhadores, o percentual de 1,5% (um virgula cinco por cento), por ano de serviço, prestados à mesma empresa, pagos mês a mês, limitando-se ao máximo de 15% (quinze por cento), ou seja 10 (dez) anos de serviços prestados na mesma empresa, na Folha de Pagamento.

§ 1º - Deverão ser respeitados o direito adquirido dos empregados que por força das Convenções Coletivas de Trabalho anteriores, tenham adquirido o direito ao biênio ou triênio de 5% (cinco por cento)

§ 2º - As empresas enquadradas no REPIS, a título de Adicional por tempo de serviço, poderão aplicar o percentual de 1% (um por cento) para cada ano de serviço prestado na mesma empresa, limitando-se ao máximo de 15% (quinze por cento), ou seja 15 (quinze) anos de serviços prestados na mesma empresa, na Folha de Pagamento, respeitando-se o direito adquiridos dos trabalhadores conforme determina o parágrafo 1º desta clausula.

Comissões

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – COMISSÕES

A comissão será pactuada livremente entre empregado e empregador e, independentemente do percentual acordado, seja ele qual for, deverá constar, obrigatoriamente, no contrato de trabalho, na carteira de trabalho e nos hollerites de pagamentos.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – PRÊMIOS

Os prêmios de qualquer natureza, desde que pagos habitualmente, contratados ou instituídos na vigência do contrato de trabalho, deverão ser anotados na carteira de trabalho ou constar do respectivo comprovante de pagamento de salário.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA – CESTA BÁSICA

As empresas concederão aos seus empregados nas funções de Auxiliares Administrativos, Caixas, Recepcionistas, Recepcionista Externo, Micropigmentador(a) /Tatuador(a) e demais empregados (Copeiros, Faxineiros e Office Boy, etc), CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA, que deverá ser concedido até o dia 15 (quinze) de cada mês, sob pena de indenização deste valor, ressalvada a hipótese de fornecimento em gênero condicionada as empresas devidamente enquadradas ao REPIS conforme § 2º desta clausula.

§ 1º - O referido benefício será para uso nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão poderá ser revertido para cesta



SindeBeleza



básica em gênero ou tíquete alimentação, devendo conter disponibilidade mensal com os seguintes valores:

- a) Para os empregados em empresas enquadradas no REPIS o valor de **R\$ 100,00** (cem reais), podendo fornecer a cesta em gênero, conforme §2º desta cláusula;
- b) Para os empregados em empresas NÃO enquadradas no REPIS o valor de **R\$ 140,00** (cento e quarenta reais), sendo vedado o fornecimento da cesta básica em gênero;

§ 2º - Para as empresas enquadradas ao REPIS, poderá fornecer o benefício de cesta básica em gênero, contendo os seguintes produtos:

- 03 Kg. Feijão;
- 05 Kg. Açúcar Refinado;
- 04 Lt. Óleo de Soja (900 ml)
- 01 Kg. Sal Refinado;
- 01 Pct. Café Torrado e Moído (500 grs.)
- 01 Pct. Macarrão (500 grs.);
- 01 Pct. Farinha de Mandioca (500 grs.)
- 01 Kg. Farinha de Trigo; 01 Pct. Fubá (500 grs.);
- 01 Lt. Extrato de Tomate (140 grs.)
- 01 Pct. Biscoito Doce (200 grs.);
- 01 Und. Creme Dental (50 grs.)
- 01 Pct. Esponja de Aço (08 und)
- 01 Und. Sabonete (90 grs.);
- 05 Und. Sabão em Pedra;
- 10 kg. Arroz Agulhinha - tipo 2;
- 01 Und. Recipiente para embalar devidamente os 27 Kgs. de produtos.

§ 3º - O benefício aqui estabelecido será concedido também durante o período de licença maternidade e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o período não seja superior à 4 (quatro) meses.

§ 4º - A condição básica para o empregado fazer jus à Cesta Básica de Alimentos ou Vale Alimentação substitutivo, previstos nesta cláusula é a sua pontualidade e sua assiduidade no mês imediatamente anterior.

§ 5º - As faltas injustificadas e atrasos diários de 15 (quinze minutos), superiores a 4 (quatro) dentro do mesmo mês, farão com que os empregados percam o direito ao recebimento da cesta básica.

§ 6º - Os empregados que trabalham em regime de trabalho especial ou carga horária proporcional (horista), terá direito ao CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA com valor proporcional ao número de horas trabalhadas no mês, garantindo-se o pagamento (recarga) mínimo de 50% (cinquenta por cento) dos valores descritos nas letras "a" e "b" do parágrafo 1º.

§ 7º - A entrega do CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA ou cesta básica, será efetuado em recibo próprio.

§ 8º - As regras aplicáveis ao CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA serão igualmente aplicáveis na hipótese de concessão de cesta básica.

§ 9º - O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza remuneratória, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores e da Portaria GM/MTE nº 03, de 01.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002) com as alterações dadas pela Portaria GM/MTE nº 08, de 16.04.2002.

§ 10º - Ficam respeitadas as condições mais benéficas já praticadas pelo empregador em concessão de igual benefício.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – VALE TRANSPORTE

7

Na ocorrência de elevação de tarifas do transporte utilizado pelo empregado, o empregador se obriga a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA VIGÉSIMA – AUXÍLIO INVALIDEZ

Os empregados que passarem a receber aposentadoria por invalidez terão direito a uma indenização correspondente a 01 (um) salário nominal, pago uma única vez, no momento em que o INSS declarar definitiva essa aposentadoria.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento de empregado, o empregador pagará ao cônjuge sobrevivente ou na falta deste aos filhos menores de 21 (vinte e um) anos de idade, todas as verbas trabalhistas de direito, com o adicional de ½ Piso Salarial de enquadramento a título de auxílio funeral.

§ 1º - Se o falecido for solteiro, maior ou menor de idade, o mesmo pagamento deverá ser feito a seus pais.

§ 2º - As empresas enquadradas no REPIS, ficam isento do pagamento previsto no caput desta cláusula.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – CRECHES

Os empregadores que não possuem creches próprias pagarão a seus empregados um auxílio-creche equivalente a 20% (vinte por cento) do piso da categoria, por mês e por filho de até 05 (cinco) anos de idade, desde que seja comprovado, através de documento fornecido pelo Órgão Público, a falta de vaga nas creches públicas.

§ Único: O empregado deverá requerer por escrito a concessão do benefício e apresentar, mensalmente, o recibo de pagamento para reembolso do auxílio-creche.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – FILHOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

Os empregadores pagarão aos seus empregados que tenham filhos portadores de necessidades especiais um auxílio mensal, equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria.

§ Único – O empregado deverá requerer por escrito a concessão do benefício e apresentar, laudo médico que ateste a condição do filho nessa condição.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – BENEFÍCIOS SOCIAIS “BEM ESTAR SOCIAL”

A partir de **01 de MARÇO de 2021**, fica estabelecido o presente benefício aos empregados e Instituições à obrigatoriedade de cumprimento do benefício “Bem-Estar Social”, que visa garantir melhores condições à categoria, concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida obrigatoriamente pelas Instituições Empregadoras as seguintes condições:

§ 1º – DAS GARANTIAS

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	MOTIVO
BENEFÍCIO PÓS-CIRÚRGICO	Até 500,00	1	Afastamento por acidente seguido de procedimento cirúrgico.
BENEFÍCIO ORTOPÉDICO	Até 600,00	1	Afastamento por acidente com locação de aparelhos.



SindeBeleza



BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	1.000,00	1	Afastamento por doença superior a 90 dias e inferior ou igual a 180 dias.
BENEFÍCIO CRECHE	600,00	1	Matricula do filho(a) em creche particular.
BENEFÍCIO CASAMENTO	900,00	1	Em caso de casamento do titular.
REDE DE DESCONTOS	-	-	Rede de descontos nacional.

COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR		MOTIVO
MORTE ACIDENTAL - MA	5.000,00		A morte acidental é um evento súbito, involuntário e violento, com data exata e que resulta diretamente na morte do segurado
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 2.000,00 cada		Tem por objetivo indenizar o titular com o valor de diárias contratadas
4 SORTEIOS MENSIS (SÉRIE FECHADA)	500,00		Sorteios mensais, valores líquidos de imposto de renda.

ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	MOTIVO
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo 7 anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
REEMBOLSO DE LICENÇA PATERNIDADE	450,00	1	Licença do empregado titular.
REEMBOLSO DE LICENÇA MATERNIDADE	600,00	1	Licença da empregada titular.
REEMBOLSO DE AFASTAMENTO POR ACIDENTE	1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente.

COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	MOTIVO
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até 2.000,00	1	Indenizar os custos com a rescisão trabalhista caso haja a morte acidental de seu empregado (CLT)

§ 2º – REGRAS DE UTILIZAÇÃO

- I. Para inclusão ou movimentações no benefício deverá ser enviado por e-mail através de planilha padrão, disponível nos sites dos Sindicatos os seguintes dados: **NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, ENDEREÇO COMPLETO DO BENEFICIÁRIO COM CEP, TELEFONE RESIDENCIAL, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO.**



- II. A listagem para inclusão deverá ser encaminhada até o dia 20 de cada mês, **tendo início em 20 de FEVEREIRO de 2021**, bem como as movimentações no quadro de empregados. Caso o dia 20 não seja dia útil, o envio deverá ser antecipado, ou seja, no último dia útil que antecede o dia 20. Caso a instituição empregadora não receba os boletos até 5 dias antes do vencimento solicite-os através de link de acesso das entidades sindicais.
- III. O empregador, obrigatoriamente, contribuirá o valor mensal de **R\$ 15,00 (quinze reais)** por empregado.
- IV. O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,033% ao dia, sobre o valor principal descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.
- V. A Instituição deverá proceder o pagamento até o dia 10 do mês seguinte à inclusão do empregado na lista para exercício do benefício, através de boleto bancário, enviado previamente através da Administradora. Caso não receba o boleto em até 5 (cinco) dias antes do vencimento, cabe à Instituição solicitar Caso o valor do boleto esteja divergente, favor entrar em contato imediatamente, até no máximo o dia do vencimento original (padrão), ou seja, dia 10. Ultrapassando essa data o boleto deverá ser pago conforme enviado.
- VI. O prazo para informar e requerer os benefícios é de até 90 (noventa) dias após o evento ocorrido, conforme coluna de 'Motivo' da tabela acima, somente através do link de acesso nos sites dos sindicatos.
- VII. A não informação por parte da Instituição empregadora dos empregados com rescisão de contrato de trabalho dentro do mês obriga o pagamento da mensalidade até que a administradora receba a referida informação para exclusão do mesmo.
- VIII. O 'Manual de Orientações e Regras' que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula será encaminhado via e-mail para todas as Instituições empregadoras e a todos os empregados que solicitarem. As partes acordam que quaisquer alterações no 'Manual de Orientações e Regras' para exercício deste benefício, poderão ocorrer somente na próxima negociação da Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 3º - No caso de trabalhadores afastados antes do início do BEM-ESTAR SOCIAL, a instituição fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a instituição empregadora continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos. **Caso o empregado tenha trabalhado na instituição no mínimo um dia, ele ficará ativo no benefício até o último dia do mês, sendo assim o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que a instituição empregadora deverá informar a demissão no prazo correto.**

§ 4º - Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo Empregador, a Instituição empregadora configura-se como inteiramente responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência dos eventos, bem como permanece regulamente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

§ 5º - A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados. Caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados), estes não serão atualizadas caso a Instituição Empregadora esteja inadimplência. Após a quitação de todas as pendências a empregadora deverá encaminhar a lista atualizada para reinclusão e os empregados serão incluídos com novo início. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a Instituição é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização. Em função da continuidade da



SindeBeleza



inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta, o que não isenta à Instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – CONVENIO ODONTOLÓGICO

A partir de **01 de fevereiro de 2021**, os empregadores deverão conceder a todos seus empregados convenio odontológico, com cobertura gratuita total de tratamento, exceto para os procedimentos cirúrgicos para fins estéticos, bem como ortodontia e próteses.

§ 1º - Esta clausula não se aplica as empresas enquadradas ao REPIS.

§ 2º - Estão isentas desta obrigação as empresas NÃO enquadradas ao **REPIS**, que comprovarem efetivamente que **60%** (sessenta por cento) ou mais, do seu quadro total de funcionários, estão devidamente sindicalizados e/ou associados ao Sindicato profissional da categoria, pelos motivos que se apresenta:

- a) Com objetivo de proteção contra práticas antissindicaais, de acordo com os artigos 1º e 2º da Convenção Internacional do Trabalho nº 98.
- b) Para que as empresas incentivem a sindicalização e contratação de trabalhadores sindicalizados;
- c) Devido o Sindicato já fornecer o benefício de convênio odontológico a todos os seus associados, sem qualquer custo adicional.

§ 3º - O Convênio Odontológico previsto na presente cláusula NÃO será concedido para os empregados com contrato de experiência.

§ 4º - O empregado poderá incluir os seus dependentes no Convênio Odontológico, com pagamento total às expensas do mesmo, podendo os valores correspondentes ser descontados em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da Súmula 342, do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 5º - O Plano Odontológico da presente cláusula tem que ser, obrigatoriamente, registrado na Agencia Nacional de Saúde (ANS) - CRO.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O empregado que for readmitido pelo mesmo empregador e na mesma função que exercia anteriormente estará desobrigado de firmar contrato de experiência dentro do prazo de 01 (um) ano.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO

O empregador que demitir qualquer empregado, em caso de contratação de substituto, deverá observar o salário do empregado demitido para o novo contratado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – SALÁRIO NA READMISSÃO

Aos empregados readmitidos na mesma função fica assegurado o mesmo salário antes percebido, incluindo-se no mesmo eventuais vantagens concedidas, devidamente corrigidos na forma da Lei.

CLAUSULA VIGÉSIMA NONA – DA AUTORIZAÇÃO DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NOS TERMOS DO ART. 476-A, DA CLT – BOLSA QUALIFICAÇÃO

CONSIDERANDO o princípio da autonomia negocial coletiva, conforme artigo 7.º, inciso XXVI, da Constituição, combinado com o princípio da participação sindical obrigatória, conforme artigo 8.º, inciso VI, da Constituição e a observância do princípio da legalidade (artigo 5.º, inciso II, da Constituição);

CONSIDERANDO a incidência das Convenções da Organização Internacional do Trabalho-OIT, Convenção n. 98 (direito de organização e de negociação coletiva), promulgada pelo Decreto n. 33.196/1953 e Convenção n. 154 (incentivo à negociação coletiva), promulgada pelo Decreto n. 1.256/1994;

11



CONSIDERANDO as disposições relativas às convenções e acordos coletivos de trabalho previstas no artigo 513, alínea “b”, artigo 611, parágrafo 1.º e artigo 611-A, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho;

CONSIDERANDO a situação de emergência em saúde pública decorrente da pandemia de coronavírus (COVID-19) (conforme Portaria n. 188, de 03 de fevereiro de 2020, do Ministério da Saúde);

CONSIDERANDO que a suspensão dos contratos de trabalho dos empregados da Empresa é a única medida para enfrentar e tentar superar a situação de crise resultante do quadro presente;

CONSIDERANDO a necessidade de se mitigar os efeitos da situação de crise e busca evitar a dispensa em massa de empregados da Empresa, pautando-se na premissa de minimização das consequências e maximização do caráter e dos efeitos sociais das providências acordadas;

Pelas necessidades da empresa em decorrência da pandemia e com o objetivo de preservação de empregos, fica a empresa autorizada a promover a Suspensão do Contrato de Trabalho dos empregados, para participação em curso ou programa de qualificação profissional pelo período de até 5 (cinco) meses, na forma do artigo 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, com as seguintes regras:

I – DA FORMALIZAÇÃO

Deverá a empresa apresentar ao sindicato profissional e econômico, através de sistema eletrônico disponível no site das entidades, o requerimento, programa e a concordância de cada um dos empregados, através de “**Termo Individual de Concordância**”, em atendimento ao disposto no artigo 476-A da CLT, no tocante à aquiescência formal do empregado.

Parágrafo Único. O Sindicato deverá encaminhar a empresa, **Certidão de Autorização de Suspensão do Contrato de Trabalho nos Termos do art. 476-A, da CLT – Bolsa Qualificação.**

II – DO PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.

A Empresa obrigatoriamente deverá fornecer cursos de qualificação profissional aos empregados, com a participação do Sindicato Profissional, sem quaisquer ônus para os empregados.

§ 1º - O período de suspensão contratual de cada trabalhador para participação nos cursos de qualificação profissional deverá constar do **Termo Individual de Concordância**, assinado pelo próprio trabalhador.

§ 2º - Os cursos de qualificação profissional terão duração mínima de 60 (sessenta) horas para cada mês em que o trabalhador ficar com contrato de trabalho suspenso.

§ 3º - Em razão da quarentena no Estado de São Paulo, conforme Decreto n. 64.881, de 22 de março de 2020, do Governo do Estado de São Paulo, os cursos de qualificação profissional serão realizados pelo sistema EAD – Ensino a Distância.

§ 4º - Os empregados abrangidos pelo presente Acordo se obrigam a realizar os cursos pelo sistema EAD – Ensino a Distância, sendo necessária a participação em, pelo menos, 75% (setenta e cinco por cento) das aulas; se o empregado ultrapassar, injustificadamente, 25% (vinte e cinco por cento) de não-participação nas aulas ministradas, terá o benefício suspenso e deverá retornar a empresa, para que sejam tomadas as atitudes necessárias em razão do estado de calamidade pública, salientando que a empresa nada pagará ao empregado no período de suspensão pelo motivo aqui exposto.

III – DA BOLSA DE QUALIFICAÇÃO.

Durante o período em que houver a suspensão contratual para efeito de qualificação profissional, os empregados com contratos suspensos receberão na forma do artigo 2.º-A, da Lei n. 7.998/90, bolsa de qualificação profissional a ser custeada pelo FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), cabendo aos empregados abrangidos por este Acordo adotar as providências para tanto necessárias.

Parágrafo Único. A empresa prestará apoio aos seus empregados abrangidos por este Acordo para regularização e recebimento da bolsa mencionada nesta cláusula, inclusive fornecendo o “Requerimento de Bolsa Qualificação” devidamente preenchido.

IV – DA CESTA BÁSICA.



Durante o período de suspensão do contrato de trabalho a Empresa fornecerá aos empregados abrangidos pelo presente Acordo, o benefício do **CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA ou CESTA BÁSICA** no valor estabelecido pela Convenção Coletiva de Trabalho da categoria profissional de seus empregados, igualmente disposto na Cláusula Décima Nona.

V – GARANTIAS AOS EMPREGADOS.

Caso ocorra a dispensa de empregados abrangidos pelo presente Acordo, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, será assegurado:

- a) Se a dispensa ocorrer no transcurso do período de suspensão: multa correspondente a 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato por mês faltante para completar-se o curso acrescido de 3 (três) salários nominais do empregado;
- b) Se a dispensa ocorrer dentro dos 3 (três) meses subsequentes ao retorno ao trabalho: multa correspondente a 1/30 (um trinta avos) do salário nominal do empregado por dia faltante para completar-se o período de 3 (três) meses.

Parágrafo Único - Com a finalização do curso de qualificação profissional e da suspensão do contrato de trabalho, assegura-se ao empregado, por ocasião de seu retorno ao trabalho, todas as vantagens que em sua ausência tenham sido atribuídas à sua categoria profissional e aos empregados da Empresa.

VI – REVOGAÇÃO DA SUSPENSÃO.

Havendo mútuo consentimento, as partes acordantes poderão revogar a suspensão do contrato de trabalho, antes de expirado o prazo estabelecido no acordo e termo individual, com retorno imediato dos empregados ao trabalho.

Parágrafo Único. Ocorrendo o retorno dos empregados no decurso do mês, o valor correspondente à bolsa de qualificação profissional será pago até o dia anterior ao retorno, fazendo jus o empregado aos salários a partir da data do seu efetivo retorno ao trabalho.

VII – DAS SANÇÕES PELA NÃO REALIZAÇÃO DOS CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.

Na hipótese de não ser ministrado curso ou programa de qualificação profissional aos empregados abrangidos por este Acordo, ficará descaracterizada a suspensão do contrato de trabalho, sujeitando a Empresa ao pagamento dos salários e encargos sociais de todo o período de suspensão.

Parágrafo Único - Caso o empregado não cumpra com a participação, ou não apresente justificativa pela não participação nos termos do presente acordo, enquanto durar o estado de calamidade pública, nada será devido pelo empregador, uma vez que não foi este quem deu causa ao não cumprimento do acordo pelo empregado.

VIII – DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO.

O descumprimento pelas partes de qualquer das cláusulas previstas neste Acordo, sujeitará a parte infratora ao pagamento de multa, por empregado, no valor de 1 (um) piso salarial da categoria profissional, revertida em favor da parte prejudicada, ressaltando que o não cumprimento pelo empregado, conforme descrito na cláusula dará direito ao empregador ao recebimento da multa aqui citada

IX – DA VIGÊNCIA.

Não poderá as empresas requerem a aplicação do início da suspensão do contrato de trabalho dos empregados, nos termos desta cláusula, após o dia 31/12/2020, a não ser que seja prorrogado o estado de calamidade pública instaurado em todo território nacional.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Caso o empregador dispense o empregado sob a alegação de que o mesmo praticou falta grave, deverá lhe entregar carta aviso com os motivos da dispensa, sob pena de restar provada a dispensa imotivada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DEMISSÃO/DATA BASE



SindeBeleza



Aos empregados dispensados, sem justa causa, no trintídio que antecede a data base, será devido o pagamento de indenização de 01 (um) salário, independente do aviso indenizado ou não, conforme disposição legal (Lei nº 7.238/84 e Súmula 314 do TST).

§ 1º - Para fins de aplicação desta cláusula, considera-se data da dispensa a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado ou trabalhado. (Lei 12.506/11 e IN/SRT nº 15/2010).

§ 2º - Se a demissão ou o término do aviso prévio trabalhado ocorrer após a data base, o empregado não terá direito a indenização, mas fará jus ao complemento rescisório decorrente do reajuste da nova Convenção Coletiva celebrada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – RESCISÃO INDIRETA

Ocorrendo o descumprimento comprovado de quaisquer das cláusulas estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho nos termos do Artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA TRIGESIMA TERCEIRA – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

Visando dar segurança jurídica as empresas e aos trabalhadores, para as **empresas** enquadradas no **REPIS**, os sindicatos representativos **RECOMENDAM** as empresas da categoria, que façam as homologações das rescisões contratuais de seus empregados dentro do prazo legal, no Sindicato profissional, para todos os trabalhadores que contem com um mínimo de 6 (seis) meses de registro ou mais em suas empresas.

§ 1º - Para as empresas **NÃO** enquadradas no **REPIS**, é obrigatória a homologação da rescisão contratual do contrato de trabalho com vigência **igual ou superior de 12 (doze) meses**, perante o sindicato profissional.

§ 2º - O pagamento das verbas rescisórias deverá obedecer ao estabelecido no artigo 477, § 6º da CLT, destacando que quando o último dia para pagamento recair em sábados, domingos ou feriados, o mesmo deverá ser efetuado antecipadamente para o dia útil anterior.

§ 3º - Respeitado o prazo para o pagamento, as empresas terão os seguintes prazos para a homologação:

- a) De até 20 (vinte dias) dias para homologar as rescisões contratuais, quando o ato homologatório ocorrer no sindicato profissional, devendo a empresa cientificar o empregado a designação do dia, hora e local da homologação;
- b) No mesmo dia, em que for feito o pagamento das verbas rescisórias, quando o ato homologatório ocorrer na empresa, neste caso, somente para as empresas enquadradas no REPIS.

§ 4º - Para as empresas **NÃO** enquadradas no **REPIS**, que descumprirem com o prazo de homologação, acarretará a empresa o pagamento de multa diária, após o 20º dia, da data do desligamento do empregado, de 1/30 avos do piso da categoria limitado a 2 (dois) pisos da categoria, em favor do empregado, por dia de atraso.

§ 5º - O Sindicato dos Empregados, prestará gratuitamente assistência na homologação a todos os trabalhadores contribuintes devidamente comprovada e a seus associados.

§ 6º - Na homologações de trabalhadores que não comprovarem a devida contribuição ou a qualidade de associados do sindicato de empregados, a empresa arcará com o custo equivalente a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), pelo serviço prestado pelo sindicato;

§ 7º - As empresas enquadradas no REPIS, que optarem pela homologação na empresa, no prazo máximo de 20 (vinte) dias a contar da data descrita no item “b” do § 3º desta cláusula, deverá obrigatoriamente encaminhar ao sindicato profissional, por meio eletrônico, através do email – homologacao.doc@sindebeleza.org.br cópia dos seguintes documentos:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), devidamente assinada; e
- b) Comprovantes de quitação do Termo e da multa rescisória.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL



Quando da realização da quitação anual das obrigações trabalhistas pagas aos empregados, estas deverão ser feitas com apresentação dos documentos necessários que serão solicitados pelos Sindicatos profissional e Patronal.

§ 1º - No ato da quitação as partes (empregado e empregador) estarão assistidos pelos respectivos Sindicatos Profissional e Patronal, resguardando, assim, transparência e efetividade no cumprimento das obrigações.

§ 2º - O termo terá eficácia liberatória somente das parcelas nele especificadas, sendo discriminadas neste termo todos os valores das obrigações de dar e fazer.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, e mais de 02 (dois) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio previsto no artigo 487, inciso II da CLT, será de 60 dias, sem prejuízo da proporcionalidade prevista no parágrafo único do artigo primeiro da lei 12.506/2011.

§ Único - Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia a indenização de 30 (trinta) dias restantes e a proporcionalidade do parágrafo único do artigo primeiro da lei 12.506/2011, os quais serão computados para efeito de tempo de serviço, 13º salário, férias e outras incidências.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – AVISO PRÉVIO

A redução de duas horas diária estabelecida no Artigo 488 da Consolidação das Leis do Trabalho será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única daquele por um dos períodos, exercidos no ato do recebimento do aviso prévio. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 01 (um) dia livre por semana ou 07 (sete) dias corridos durante o período do aviso.

§ 1º - No caso de aviso prévio trabalhado, o empregador fica obrigado a manter o empregado trabalhando no exercício das mesmas funções ficando vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

§ 2º - O empregado ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio concedido, na hipótese de obtenção de novo emprego, antes do seu término, sem quaisquer ônus para o empregado, desde que, quando residente no local de trabalho, o empregado venha a desocupar o imóvel que lhe foi cedido para moradia em razão do contrato de trabalho.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – ESTÁGIO REMUNERADO

O estágio remunerado será efetuado por contrato para carga horária de meio período (dia), com salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do piso salarial de ajudante de Cabeleireiro.

§ 1º - Os empregadores se comprometem a informar aos Sindicatos representantes da categoria sobre a contratação e demissão do estagiário, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas.

§ 2º - O empregador não poderá exigir do estagiário responsabilidade que não estiver definida pelo contrato de estágio, comprometendo-se, ainda, a orientar o estagiário.

RELAÇÕES DE TRABALHO – ESTABILIDADES, CONDIÇÕES DE TRABALHO E NORMAS DE PESSOAL

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – GESTANTE – ESTABILIDADE



SindeBeleza



Fica assegurada estabilidade provisória à empregada gestante desde o início da gravidez, até 45 (quarenta e cinco) dias após o término da licença compulsória.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR - ESTABILIDADE

Ficam garantidos empregos e salários ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a sua incorporação e, nos 30 (trinta) dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisão por justa causa e pedido de demissão.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – EMPREGADO ACIDENTADO - GARANTIA DE EMPREGO

Aos empregados acidentados serão assegurados os benefícios da Lei 8213/91, Artigo 118.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – APOSENTADORIA - GARANTIA DE EMPREGO

Os empregados que estiverem no máximo a 24 (vinte e quatro) meses de aquisição do direito à aposentadoria terão garantia de emprego e salário durante os 24 (vinte e quatro) meses referidos, desde que comuniquem à empresa essa situação

Outras estabilidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – AUXÍLIO DOENÇA – GARANTIA DE EMPREGO

Ao empregado afastado do serviço em benefício previdenciário será garantido emprego e salário por 60 (sessenta) dias a contar da alta médica.

Parágrafo Único: Fica assegurada aos empregados, a partir do 16º dia de afastamento, a complementação do auxílio pago pelo INSS até atingir o seu salário efetivo nos primeiros 6 (seis) meses de afastamento e, a complementação de 50% (cinquenta por cento) da diferença por mais 6 (seis) meses, quando então cessará a obrigação do empregador relativo ao afastamento que deu causa a referido afastamento.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – REFEITÓRIOS / COPA

Nos locais onde trabalhem mais de 10 (dez) empregados os empregadores se obrigam a manter local apropriado para refeições.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL

Os empregadores ficam obrigados a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO) e Estatuto Normativo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – QUADRO DE AVISOS

Os empregadores manterão quadros de avisos e permitirão a divulgação pelas Entidades Sindicais Laboral e Patronal, de avisos e matérias enviadas pela mesma, em local de fácil acesso aos empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO (CAT)

Os empregadores deverão atentar para a abertura de CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho), nas ocorrências de acidente de trabalho, bem como observar o prazo de manutenção do contrato de trabalho, após a alta do segurado, nos termos do que dispõe o Artigo 118 da Lei nº 8.213, ou seja: "o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a

16



SindeBeleza



manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário independentemente da percepção de auxílio acidente”.

Nos termos do decreto do Artigo 142 do Decreto nº 3.57/91, que regulamentou os benefícios da Previdência, o empregador deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, desta comunicação, deverá receber cópia o acidentado bem como ser remetida uma cópia ao Sindicato profissional.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – JORNADA DE TRABALHO

Fica estabelecida jornada diária de 8 (oito) horas e semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas, sendo facultado a realização de jornada especial de trabalho reduzida e/ou compensada, desde que exista assistência do Sindicato profissional e homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º - Serão tolerados atrasos de até 30 (trinta) minutos diários limitados a 04 (quatro) vezes no mês, sendo que os atrasos justificados, previstos nesta cláusula, não serão descontados no DSR, 13º salário ou férias, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

§ 2º - No caso de greve nos transportes públicos o dia será abonado.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – ANOTAÇÃO DE FREQUÊNCIA

A frequência dos empregados deverá ser anotada em livro de ponto, ou em cartão de ponto, que ao final do mês será conferido e assinado pelo empregado e pelo responsável do empregador.

Parágrafo Único: Na marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição ou descanso será observada a legislação pertinente.

Prorrogação/ Redução de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – INTERVALOS INTRAJORNADA COM REDUÇÕES E PRORROGAÇÕES DE INTERVALOS

As empresas enquadradas no REPIS, poderão conceder a seus empregados, intervalos Intrajornada, **INFERIORES** aos limites previstos no artigo 71 da CLT, em conformidade com a Lei 13.467/2017, podendo ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, e da mesma forma poderão conceder aos seus empregados intervalos intrajornada **SUPERIORES** aos limites previstos no artigo 71 da CLT, podendo ser estendido para até 4 (quatro) horas. **Em ambos os casos, as reduções e prorrogações de intervalos intrajornada, deverão ser autorizadas, mediante Certificado de Acordo de Intervalo Intrajornada com os Sindicatos representativos.**

Parágrafo Único – As empresas **NÃO** enquadradas no REPIS, somente poderão reduzir ou prorrogar o intervalo intrajornada, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, com a participação dos Sindicatos Laboral e Patronal.

CLAUSULA QUINQUAGÉSIMA – REDUÇÃO DE JORNADA COM CONSEQUENTE REDUÇÃO DE SALÁRIO

Em decorrência da Pandemia do *Corona Virus* e visando a preservação dos empregos dos trabalhadores da categoria profissional, a empresa poderá optar, durante o prazo de até 90 dias, contados da data de implantação da medida, pela redução salarial de 25% (vinte e cinco por cento) e poderá ser praticada em relação aos empregados que efetivamente estejam trabalhando. A redução salarial deverá ser acompanhada de redução de 25% (vinte e cinco por cento) da jornada de trabalho do empregado. Cessado o prazo de 90 dias, deverão os salários e as jornadas de trabalho dos empregados serem restabelecidos, salvo na hipótese, em casos de que, as restrições de funcionamento das empresas por leis ou decretos governamentais sejam mantidos, ou ainda a situação de calamidade pública permaneça.

17



SindeBeleza



§ 1º - Para o caso de empregados horistas, ou seja, aqueles que recebem por hora trabalhada, o valor-hora poderá ser reduzido em 25%, e multiplicado pela quantidade de horas trabalhadas pelo empregado, de modo que a redução salarial de 25%, somente poderá ser aplicada diante da redução de jornada proporcional. Da mesma forma, cessado o prazo de 90 dias, deverá o valor-hora e jornada, dos empregados horistas serem restabelecidos, salvo na hipótese, em casos de que, as restrições de funcionamento das empresas por leis ou decretos governamentais sejam mantidos, ou ainda a situação de calamidade pública permaneça.

§ 2º - Optando a empresa pela redução salarial, os empregados deverão ser imediatamente comunicados por escrito sobre tal decisão. Em caso de antecipação do término do estado de emergência de saúde pública ou restabelecimento da situação econômico-financeira da empresa antes do término do prazo de 90 (noventa) dias fixado pelo *caput*, os salários e a jornada de trabalho dos empregados deverão ser imediatamente restabelecidos.

§ 3º - A redução salarial somente terá efeito se ajustada até 31/12/2020, ou até perdurar o estado de calamidade pública.

§ 4º - Em caso de redução da jornada de trabalho e consequente redução salarial, os valores devidos pelos empregados em decorrência de convênios firmados pela empresa e que beneficiem os mesmos e/ou seus dependentes, permanecem devidos em sua integralidade.

§ 5º - Os empregados que porventura não sofrerem redução salarial terão todas suas obrigações trabalhistas mantidas. Caso a empresa decida futuramente pela redução salarial, ser-lhe-ão aplicados os mesmos procedimentos do *caput* e dos parágrafos anteriores.

§ 6º - Para validade desta medida, a empresa deverá formalizar requerimento ao Sindicato Profissional e Econômico, através do sistema eletrônico disponível no site das entidades, dentro do prazo de 10 (dez) dias, a contar da data do início em que a empresa aplicou a redução de jornada e salário dos trabalhadores, ofício de comunicação da aplicação da medida, contendo os dados completos da empresa, o escritório contábil responsável, e os nomes dos trabalhadores e ciência, da redução de jornada e consequente redução de salário, nas condições estabelecidas nesta cláusula.

§ 7º - Como forma protetiva, em face da redução de jornada e consequente redução de salário, os trabalhadores ao qual foi aplicada a referida medida, gozarão de estabilidade de 30 (trinta) dias, após ser restabelecido os salários e jornadas normais, podendo ser indenizadas.

§ 8º - Fica vedado a redução de jornada e consequente redução salarial, com percentuais superiores ao estabelecido nesta cláusula.

§ 9º - O prazo desta medida poderá ser prorrogado, caso o período de restrições de funcionamento, e de quarentena por precauções da propagação do vírus COVID-19, seja estendido por decretos governamentais ou orientações do Ministério da Saúde ou OMS.

§ 10º - Fica acordado que, qualquer projeto de lei, medida provisória, que vier a instituir benefícios de auxílios aos trabalhadores, com o objetivo da manutenção do emprego e preservando o capital dos empregadores, e garantia de subvenções às empresas para o pagamento de salários, que sejam mais benéficas que o instituído nesta cláusula, as empresas poderão fazer adesão ao programas governamentais, afim de resguardar o direito de acesso do trabalhador aos referidos programas.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – EXAMES ESCOLARES

O empregador abonará a falta do empregado estudante para prestação de exames escolares, condicionado à prévia comunicação ao empregador e comprovação posterior.

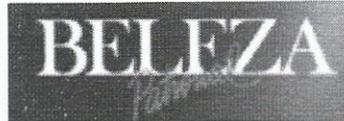
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – FALECIMENTO

Mediante apresentação da certidão de óbito, será concedido, a todos os empregados, abono de falta por falecimento de cônjuge, dependentes e ascendentes, por 03 (três) dias e, por falecimento de sogro(a) serão abonadas as faltas nos dias do falecimento e do sepultamento.

18



SindeBeleza



CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – ABONO DE FALTAS

Desde que devidamente comprovado, será abonada a falta do empregado para recebimento do PIS.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – FALTAS JUSTIFICADAS

Além das hipóteses previstas em Lei, o empregado poderá deixar ainda de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, por 03 (três) dias úteis consecutivos em virtude de casamento.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, em razão de caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas do empregado ou compensadas posteriormente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – TRABALHOS EM DOMINGOS E FERIADOS

Fica facultado aos empregadores, nos dias de domingos, feriados federais, estaduais e municipais (exceto nos dias 1º de maio; 25 de dezembro; 1º de janeiro e dias de eleições) o funcionamento normal dos estabelecimentos, devendo, para tanto, cumprir as seguintes condições com relação aos seus empregados que trabalhem nos domingos e feriados:

- a) A remuneração dos empregados com salário fixo será paga em dobro; para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao pagamento do valor de mais 01 (um) descanso semanal remunerado. É vedada a transformação dos pagamentos em concessão de folgas, tanto para os empregados com salário fixo como para os comissionados.
- b) Os empregadores fornecerão vale transporte aos empregados que trabalhem nos domingos e feriados.
- c) As horas excedentes à jornada normal do empregado realizadas nos domingos e feriados serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor do salário/hora desse dia, ficando vedado, nesses dias, a utilização do banco de horas.
- d) O trabalho nos domingos e feriados não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção.

Parágrafo Único: Os empregadores estabelecidos no Município de São Paulo, além do quanto previsto na presente cláusula deverão observar os dispositivos contidos no Decreto 45.750/2005 e alterações constantes no Decreto 49.984/2008.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – BANCO DE HORAS

O Banco de Horas previsto no art. 59, § 5º, da CLT só terá validade se firmado por meio de Acordo Coletivo de Trabalho, com o Sindicato de Trabalhadores, e concomitantemente com a certidão de regularidade contributiva expedida pelo Sindicato Patronal.

§ 1º - As horas creditadas ou debitadas no Banco de Horas deverão ser pagas ou compensadas com a periodicidade de 6 (seis) meses ou no limite de 180 (cento e oitenta) horas, o evento que primeiro ocorrer. E serão limitadas a 2 (duas) horas diárias. Ultrapassado o período, sem a quitação ou compensação, as horas excedentes serão remuneradas como horas extraordinárias.

§ 2º - A empresa manterá o empregado informado por escrito individualmente e mensalmente a respeito do saldo das horas acumuladas em Banco de Horas.

§ 3º - As empresas devidamente enquadradas no REPIS, não necessitarão do Acordo firmado junto com o Sindicato de trabalhadores para praticarem o Banco de Horas, na forma da lei e desta cláusula.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO

As empresas enquadradas no REPIS ficam autorizadas a compensar diretamente as horas suplementares da jornada de trabalho normal, até no máximo 2 (duas) horas extras diária, até a quinzena

19

imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 1º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação da jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 2º - O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

§ 3º - A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada previsto nesta cláusula.

FÉRIAS E LICENÇAS **Duração e Concessão de Férias**

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – FÉRIAS

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

§ 1º - O período de férias, coletivas ou individuais, não poderá ter início no período de dois dias que antecede sábados, domingos e feriados, ou dias já compensados.

§ 2º - Salvo melhores condições acordadas:

- a) As férias coletivas poderão ser gozadas em 02 (dois) períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos;
- b) A empresa pode conceder férias coletivas ao empregado sem período aquisitivo completo, fazendo constar expressamente de documento por escrito;
- c) Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser gozadas em até 03 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos cada um;
- d) É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes;
- e) O abono de férias de que trata a alínea anterior não sofrerá incidência de contribuições previdenciárias, nem de legislação trabalhista (FGTS, Aviso Prévio, 13º salário), conforme art. 144 da CLT;
- f) O pagamento da remuneração das férias, e se for o caso, o do abono referido nas alíneas “d” e “e” serão efetuados até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período do gozo.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – ANTECIPAÇÃO 13º SALÁRIO

Desde que solicitado, por escrito pelo empregado no mês de Janeiro de cada ano, o empregador pagará antecipadamente 50% (cinquenta por cento) do 13º salário quando do início do gozo das férias.

Licença Adoção

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – LICENÇA MATERNIDADE MÃES ADOTANTE

Conforme disposto na Lei 13.509/2017, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do Art. 392 da CLT.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com o inciso XIX, do art. 7º. da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º., do art. 10º., Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será 05 (cinco) dias



SindeBeleza



corridos, até que não seja disciplinado por Lei, de forma diferente, contados da data do parto, neles incluindo o dia previsto no inciso III, do artigo 473 da C.L.T.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – ANOTAÇÃO CARTEIRA DE TRABALHO

O empregador por ocasião do pagamento das férias deverá fazer a anotação respectiva na carteira de trabalho do empregado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA – FÉRIAS PROPORCIONAIS

Os empregados que contarem com menos de 01 (um) ano e, tiverem, no mínimo 15 (quinze) dias de serviços prestados ao mesmo empregador terão direito, em caso de rescisão do contrato de trabalho a qualquer título (pedido de demissão, dispensa por justa causa, etc.) à percepção de férias proporcionais acrescidas de 1/3.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Uniforme

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA – UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

Os empregadores fornecerão gratuitamente uniformes e equipamentos aos seus empregados desde que exigida sua utilização na prestação de serviços, em número suficiente para troca.

Exames Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA – EXAMES PERIÓDICOS - PCMSO / PPRA

Os empregadores estão obrigados ao cumprimento do PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional) e PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) conforme as NRs nºs 7 e 9.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – EXAMES MÉDICOS

Os empregadores custearão os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais de seus empregados, nos termos da legislação vigente.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os empregadores se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço emitido por Órgão de Saúde devidamente legalizado, bem como os emitidos pelos serviços médicos e odontológicos autorizados pelo Sindicato profissional, nos referidos atestados a indicação do Código Internacional de Doenças (CID) só será colocada se for autorizada pelo paciente.

§ 1º - Quando se tratar de "obturações", os atestados odontológicos serão aceitos pelo período em que o empregado ficou afastado para tal fim, devendo o empregado retornar ao trabalho.

§ 2º - Quando a empresa fornecer convênio médico aos seus empregados, poderá restringir a aceitação do atestado médico somente da rede de saúde credenciada de seu convênio.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA – PRIMEIROS SOCORROS

Os empregadores deverão manter em local apropriado e de fácil acesso, caixa de primeiros socorros, a qual deverá conter os medicamentos básicos para atendimentos de emergência.

RELAÇÕES SINDICAIS

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA – SINDICALIZAÇÃO



SindeBeleza



O Sindicato profissional terá livre acesso às dependências dos empregadores, 01 (uma) vez por mês, com data previamente estipulada, exclusivamente para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados.

Acesso a Informação da Empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA – RELAÇÃO DE EMPREGADOS/ RAIS

As empresas **NÃO enquadradas no REPIS**, ficam obrigadas a entregar, ao sindicato profissional, cópia da RAIS na íntegra OU a Declaração que vier a substituí-la, bem como o recibo/protocolo de transmissão, pelo meios eletrônicos ou físicos, com os devidos protocolos de recebimento, até 30 (trinta) dias posterior a sua entrega junto ao órgão governamental, para efeito de pesquisa, análise e estatísticas das entidades.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Conforme resolução aprovada por votação na Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados, sócios e não sócios desta entidade sindical, ficou estabelecido que a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL é devida por todos integrantes da categoria, filiados e não filiados, por autorização prévia e expressa. A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL é de 1% mensal, devendo ser descontado sobre a remuneração do trabalhador, de junho de 2020 a maio de 2021, incluindo-se os 13º salários, limitando-se ao desconto máximo de R\$ 60,00 (sessenta reais) por mês.

§ 1º - A empresa deverá efetuar o desconto mensalmente dos trabalhadores conforme institui o caput por determinação da assembleia, devendo fazer o recolhimento da contribuição assistencial/negocial em favor do SINDEBELEZA através de boletos bancários que estarão disponíveis no site do Sindicato com datas de vencimentos próprias, pagáveis em agência bancária.

§ 2º - A inadimplência do empregador quanto aos recolhimentos acarretará multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

§ 3º - Para o fim de oposição, pelo prazo de 30 (trinta) dias, a contar da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, em que será promovida a divulgação da nova Convenção, o empregado filiado ou não que venha a ter interesse em fazê-la deverá manifestar sua intenção perante o Sindicato profissional, pessoalmente na sede da Entidade Sindical. Oposições levadas a efeito mediante listas serão consideradas nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 4º - Para o fim de protocolo do empregados admitidos posterior a data de encerramento do prazo de oposição, o empregado deverá comparecer pessoalmente na sede do Sindicato Profissional, manifestando sua intenção com a comprovação de registro em CTPS pela empresa, dentro do prazo máximo de 20 (vinte) dias, após o início do seu contrato.

§ 5º - Tal medida se faz necessário em decorrência do disposto na Nota técnica nº 02 de 26 de outubro de 2018, publicada pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS)/ Ministério Público do Trabalho, a qual posicionou entendimento no sentido de que o desconto da contribuição assistencial/negocial é devido por todos integrantes da categoria (filiados ou não).

§ 6º - Fica esclarecido para os fins de direito que, a negociação coletiva é direito fundamental social dos trabalhadores (art 7º, XXVI e 8º, VI, da CF) e que, ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda categoria, o qual negocia e participa compulsoriamente das negociações coletivas, firmando instrumentos normativos que valem para todos os representados, associados ou não associados conforme disposto no artigo 08º, incisos III e IV da CF e art 611 da CLT. Que a atividade sindical em prol da defesa dos interesses da categoria requer fonte de financiamento legítima, a qual é regulamentada e definida em assembleia geral extraordinária regularmente convocada para esse fim.

§ 7º - Aos profissionais, abrangidos pela cláusula 28ª, deverá esse profissional fazer uma contribuição anual no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais), com vencimento, dentro do prazo de 20 (vinte) dias, após a requisição do benefício da referida cláusula, ou podendo ainda optar por sindicalizar/associar pelo valor mensal de R\$



SindeBeleza



30,00 (trinta reais), a fim de se beneficiar da cláusula 28ª e demais serviços e assistências sociais promovidas pelo Sindicato.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADORES

Conforme resolução aprovada por votação na Assembleia Geral Extraordinária dos Empresários, sócios e não sócios desta entidade sindical.

A) Os integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal, que adotem contratos de parceria, efetuarão o recolhimento de contribuição negocial, em 02 (duas) parcelas, da seguinte forma: Primeira parcela no valor de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais) com vencimento em **31/05/2020**. Segunda parcela no valor de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais) com vencimento em **30/09/2020**.

B) Os integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal efetuarão o recolhimento de contribuição confederativa até o dia **31/05/2020**, em taxa única, observado o número de funcionários, conforme a seguinte tabela:

Sem funcionários	R\$ 70,00
De 01 a 05 funcionários	R\$ 126,00
De 06 a 14 funcionários	R\$ 225,00
De 15 a 24 funcionários	R\$ 348,00
Com mais de 24 funcionários	R\$ 460,00

C) Os integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal efetuarão o recolhimento de contribuição assistencial até o dia **30/09/2020**, em taxa única, observado o número de funcionários, conforme a seguinte tabela:

Sem funcionários	R\$ 70,00
De 01 a 05 funcionários	R\$ 126,00
De 06 a 14 funcionários	R\$ 225,00
De 15 a 24 funcionários	R\$ 348,00
Com mais de 24 funcionários	R\$ 460,00

Parágrafo Primeiro: O recolhimento das contribuições deverá ser efetuado, em guias próprias encaminhadas pelo Sindicato Patronal.

Parágrafo Segundo: O não recolhimento das contribuições acarretará para o empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido e não recolhido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo Terceiro: Os associados do Sindicato terão desconto de 50% (cinquenta por cento) dos valores mencionados até a data dos vencimentos.

Parágrafo Quarto: Em virtude do Estado de Calamidade Pública instaurado e consequente atraso nas negociações coletivas, as datas de vencimentos das contribuições tratadas nesta cláusula, poderão ser prorrogadas pelo Sindicato Patronal, que anunciará por meio de seu site e/outras plataformas que venha fazer uso, as novas datas de vencimento.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA – MUDANÇA DE ENDEREÇO

Os empregadores ficam obrigados a comunicar qualquer mudança de endereço ao Sindicato profissional e patronal, no prazo de 15 (quinze) dias após a efetivação da mudança.

DISPOSIÇÕES GERAIS Mecanismos de Solução de Conflitos



CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA – COMISSÃO PARITÁRIA

Fica instituída Comissão Paritária dos Sindicatos Convenentes, formada por 4 (quatro) membros titulares, sendo 2 (dois) representantes de cada entidade sindical, e 4 (quatro) membros suplentes, na mesma proporção, que se reunirão ordinariamente toda primeira segunda-feira do mês, alternadamente, na sede do sindicato profissional e na sede do sindicato patronal, para tratar, dentre outras, das seguintes questões:

- a) Zelar pelo efetivo cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- b) Elucidar eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção e o melhoramento do sistema eletrônico de requerimento de REPIS e Acordos, disponibilizado no site das entidades, com o compartilhamento das informações;
- c) Elaborar minuta de cláusulas e discutir questões não contempladas na presente Convenção.
- d) Auxiliar os trabalhadores e as empresas representadas pelos sindicatos, na elaboração de Acordos Coletivos de Trabalho.
- e) Mediar possíveis reclamações de trabalhadores das empresas enquadradas no **REPIS**, ficando condicionado de que somente será imputada penalidades previstas nesta Convenção, em caso de fracasso de acordo, devendo remeter a homologação do acordo à CCP instituída.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA – ACORDO COLETIVOS

A partir de 01 de setembro de 2020 e durante a vigência deste instrumento, todos os acordos coletivos de trabalho a serem celebrados entre as empresas pertencentes à categoria econômica representada, que estejam contemplados no sistema eletrônico disponível no site das entidades, o qual tem compartilhamento do banco de dados, deverão ter a participação obrigatória dos Sindicatos convenentes, sob pena de nulidade plena do Acordo Coletivo e infração à presente CCT.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA – CUMPRIMENTO

O cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em todos os seus termos e condições, bem como as dúvidas oriundas da mesma, será intentado perante a Justiça do Trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA – MULTA

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho o infrator arcará com a multa de 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria (limitada ao Artigo 412 do Código Civil), por empregado e por infração, revertida em favor da parte prejudicada, ficando excluídas as cláusulas que tenham multa preestabelecida.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA – PROCESSOS

Os processos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica subordinado às condições estabelecidas no Artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

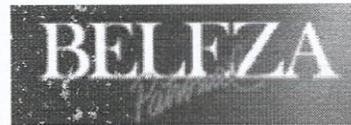
Outras Disposições

CLÁUSULA OPTAGÉSIMA – ESTATUTO NORMATIVO

Os empregadores e os empregados obrigam-se a adotar, respeitar e cumprir no âmbito de suas atividades, as disposições contidas no Estatuto Normativo dos Empregados em Institutos de Beleza e



SindeBeleza



Cabeleireiros de Senhoras de São Paulo e Região, o qual é parte integrante da presente Convenção Coletiva de Trabalho (Anexo I).

CLÁUSULA OPTAGÉSIMA PRIMEIRA – CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES

As condições da Convenção Coletiva vigente ficam mantidas até que outra seja assinada e protocolizada no Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do artigo 114, § 2º, da Constituição Federal vigente.

CLÁUSULA OPTAGÉSIMA SEGUNDA – CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos empregados, em cada empregador, quer decorrentes de normas internas ou acordo coletivo, bem como as decorrentes de medidas governamentais compulsórias que venham a ser instituídas na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, que a ela se incorporarão automaticamente.

CLÁUSULA OPTAGÉSIMA TERCEIRA – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

A Comissão de Conciliação Prévia, criada em 30 de Julho de 2001, passa a ter vigência por prazo indeterminado, permanecendo as normas de funcionamento anteriormente estabelecidas.

São Paulo/SP, 27 de Outubro de 2020.

Maria dos Anjos Mesquita Hellmeister
Presidente
SINDEBELEZA

Luis Cesar Bigonha
Presidente
BELEZA PATRONAL