

TERMO ADITIVO A 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 **SINDICATO 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.

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;

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

Considerando a declaração de pandemia do novo Coronavírus (SARS-COV-2) pela Organização Mundial de Saúde - OMS, ocorrida em 11 de março de 2020, e as notícias veiculadas a respeito da elevada capacidade de difusão do vírus, dotado de potencial efetivo para causar surtos de contaminação, com enorme receio internacional quanto às proporções que sua propagação desmedida pode acarretar;

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 a Declaração de Emergência em Saúde Pública de Importância Internacional pela Organização Mundial da Saúde, em 30 de janeiro de 2020, em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus (COVID-19);

Considerando as informações acerca da elevada capacidade de difusão do novo coronavírus (COVID-19) e das proporções que sua propagação pode acarretar;



Considerando o Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, que reconheceu a ocorrência do estado de calamidade pública, em decorrência do coronavírus (COVID-19)

Considerando as disposições atinentes à matéria constantes da Lei n. 13.979/2020, Portaria n. 356, de 06 de fevereiro de 2020, do Ministério da Saúde e Portaria Interministerial n. 5, de 17 de março de 2020, dos Ministérios da Justiça e da Saúde;

Considerando o Decreto n. 64.881, de 22 de março de 2020, o Decreto n. 64.920, de 06 de abril de 2020 e o Decreto 65.545, de 03 de março de 2021, do Governo do Estado de São Paulo, que em especial este último que estende a medida de quarentena até 09 de abril de 2021 (de que trata o Decreto nº 64.881, de 22/03/2020) determinam medida de quarentena no Estado de São Paulo (**PLANO SÃO PAULO DE COMBATE A PANDEMIA**), consistente em restrição de atividades de maneira a evitar a possível contaminação ou propagação do coronavírus;

Considerando a continuidade dos impactos econômicos e sociais;

Considerando a busca na preservação dos empregos;

Resolvem as partes celebrarem o presente **TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO em vigor, conforme registro no Mediador, solicitação nº MR 067463/2020 e processo nº 19964.100380/2021-54**, especialmente sobre flexibilização de artigos da CLT e demais disposições legais aplicáveis em face da pandemia do **CORONAVÍRUS-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 PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 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.**

CLAUSULA 3ª – FÉRIAS COLETIVAS E INDIVIDUAIS – ESPECIAL COVID-19

Quando do **PLANO SÃO PAULO DE COMBATE A PANDEMIA**, instituir a Região ou ao que o Poder Executivo dos Municípios da Base Territorial representada pelas entidades sindicais decretarem, fases: **LARANJA, VERMELHA ou LockDown**, ficam dispensadas do aviso de antecedência de 30 (trinta) dias, podendo conceder Férias Individuais ou Coletivas, parciais ou integrais, por setor ou total da empresa, respeitando-se os seguintes critérios:

§1º - Protocolo através dos e-mails: juridico@sindibeleza.org.br e homologacao@sindebeleza.org.br, aos Sindicatos Laboral e Patronal representante da categoria Profissional, da concessão de Férias Individuais ou Coletivas, com 1 (um) dia de antecedência do início das férias, contendo:



a) Dados da empresa: Razão Social, Nome Fantasia, Endereço, Contabilidade Responsável;

b) Nome Completo dos Funcionários com período de concessão e de gozo;

§2º - As férias coletivas poderão ser prorrogadas, caso o país e/ou estado e/ou município onde o estabelecimento esteja situado ainda nas fases conforme descritas no caput.

§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 INDIVIDUAIS ou COLETIVAS – ESPECIAL COVID-19

Preferencialmente a empresa deverá pagar as férias individuais ou coletivas no início do gozo.

§ 1º - Caso a empresa não tenha condições financeiras para o pagamento integral das férias, no início do gozo, deverá fazer o pagamento, da seguinte forma:

- **1ª parcela**, o valor correspondente a 40% (quarenta por cento) do líquido das férias, no ato e início do gozo;
- **2ª parcela**, o valor correspondente a 30% (trinta por cento) do líquido das férias, após 30 (trinta) dias do início do gozo;
- **3ª parcela**, o valor correspondente a 30% (trinta por cento) do líquido das férias, após 60 (sessenta) dias do início do gozo.

§ 2º - As empresas que estiverem com dificuldades do cumprimento ou a necessidade de parcelamento superior ao previsto no §2º, deverão buscar a intermediação dos sindicatos com a convocação de assembleia própria.

§ 3º - As empresas terão autonomia, para antecipar o pagamento das parcelas, em fase da estabilidade provisória garantida na clausula 5ª deste instrumento.

CLAUSULA 5ª – GARANTIA DE EMPREGO DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS - ESPECIAL COVID-19

Os empregados terão estabilidade proporcional de emprego, pelo mesmo período de gozo de férias, nos termos que for concedido de acordo com a clausula 3ª e a quitação conforme clausula 4ª, após a quitação de todas as verbas de férias, em que a empresa utilizou deste instrumento para parcelamento.

CLAUSULA 6ª – LICENÇA REMUNERADA COM COMPENSAÇÃO EM HORAS EXTRAS OU DEDUÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS - ESPECIAL COVID-19

Quando do PLANO SÃO PAULO DE COMBATE A PANDEMIA, instituir a Região ou ao que o Poder Executivo dos Municípios da Base Territorial representada pelas entidades sindicais decretarem, fases: **LARANJA, VERMELHA ou LockDown**, poderão por meio de acordo individual com o empregado, conceder Licença Remunerada, ao período em que a empresa ficará fechada em decorrência da pandemia, para futura compensação das horas não laboradas e devidamente remuneradas, em horas extras após o retorno da normalidade das atividades, ou então, a dedução do período de férias a que o trabalhador terá direito, podendo ainda ser compensada dos feriados nacionais, estaduais e municipais até 31/12/2021.

Observando-se os seguintes critérios:

- a) O trabalhador deverá ter ciência da Licença Remunerada, por meio de acordo individual, previamente assinado com 2 (dois) dias de antecedência do início da licença;
- b) As compensações em horas extras após o retorno da normalidade das atividades, deverão ser compensadas apenas 2 (duas) horas por dia, excedente a jornada diária normal;
- c) As compensações com a dedução do período de férias, deverão ser comunicadas ao trabalhador com 30 (trinta) dias de antecedência, ao início do gozo;



- d) As compensações por meio dos feriados, deverão ser comunicadas ao trabalhador, com até 2 (dois) dias de antecedência.

Parágrafo Único – As empresas ficam obrigadas a comunicar os Sindicatos, por meio dos e-mails: juridico@sindibeleza.org.br e homologacao@sindebeleza.org.br, da utilização das regras instituídas nesta cláusula, devendo apenas apresentar a relação de trabalhadores com o período de licença remunerada.

CLAUSULA 7ª - BANCO DE HORAS ESPECIAL – COVID-19

As empresas que por motivo de inatividade total ou parcial em decorrência da classificação do PLANO SÃO PAULO DE COMBATE A PANDEMIA, instituir a Região ou ao que o Poder Executivo dos Municípios da Base Territorial representada pelas entidades sindicais decretarem, fases **LARANJA**, ou **VERMELHA**, ou **LockDown**, possuindo mão de obra ociosa, ou seja não necessidade da mão de obra do trabalhador pelo período em que viger a classificação supra, 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 das restrições de funcionamento, imposto pelo PLANO SÃO PAULO.

§ 1º - Somente poderá ser acumuladas ou registradas no Banco de Horas Especial, as horas não laboradas pelos empregados quando a empresa estiver totalmente ou parcialmente fechada, sem operar regularmente sua atividade, durante o período em que a região estiver em Fase Vermelha ou Laranja.

§ 2º - Todas as horas acumuladas no banco especial, deverão ser compensadas, no retorno da normalidade das atividades da empresa, pelo prazo de 6 (seis) meses, até o limite máximo de 2 (duas) horas por dia, desde que as partes empregador e empresa, firmem consenso até 24 horas antecipadamente.

§ 3º - Poderão ser utilizados neste caso para compensação, em 100% das horas em que o empregado tenha efetivamente trabalhado, em folgas dominicais e feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, devendo a empresa notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados a ser compensados até 31/12/2021.

§ 4º - O empregador deverá obrigatoriamente apresentar ao empregado planilha mensal de horas acumuladas em banco de horas especial, tanto em favor do empregador quanto em favor do empregado.

§ 5º - Em caso de rescisão do contrato de trabalho, e havendo saldo em Banco de Horas em favor do empregador em decorrência do acumulado durante a pandemia, fica estabelecido que:

- a) Se a rescisão for de iniciativa da empresa com ou sem justa causa, as horas serão abonadas;
- b) Se a rescisão for de iniciativa do empregado, as horas serão descontadas na rescisão, pelo valor salário/hora.

§ 6º - Em caso de rescisão do contrato de trabalho, e havendo saldo em Banco de Horas em favor do empregado, todas as horas devem ser indenizadas com o acréscimo legal previsto na Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 7º - Havendo novas restrições de acordo com o Plano São Paulo ou por decreto do Poder Executivo dos Municípios, durante a vigência desta convenção, poderão ser acumuladas novas horas em banco de horas especial conforme institui esta cláusula, em que poderão ser compensadas em até 6 (seis) meses, a contar do retorno da normalidade das atividades.

CLÁUSULA 8ª – SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO - ESPECIAL COVID-19

Quando o PLANO SÃO PAULO DE COMBATE A PANDEMIA, instituir a Região ou ao que o Poder Executivo dos Municípios da Base Territorial representada pelas entidades sindicais, fases **AMARELA**, **LARANJA** ou **VERMELHA** ou **LockDown**, as empresas que possuem mão de obra ociosa, ou seja não necessidade da



mão de obra do trabalhador pelo período em que viger a classificação supra, poderá Suspender o contrato de trabalho, mantendo a obrigação de indenizar o trabalhador em valor não inferior a 50% (cinquenta por cento) do Salário Contratual.

§ 1º - Para a regularização da suspensão do contrato de trabalho, a empresa deverá formalizar ACORDO individual com o empregado, documento este que deverá obrigatoriamente ser encaminhado e protocolado no SINDICATO LABORAL.

§ 2º - Para a validade da aplicabilidade desta medida, a empresa deverá ser comunicada ao empregado em prazo não inferior a 48 horas e conter a data programada de suspensão que poderá ser renovada persistindo a situação ensejadora, além de proceder a comunicação ao Sindicato Profissional, através do **TERMO DE ADESÃO** a ser solicitado dos e-mails: juridico@sindibeLeza.org.br e homologacao@sindibeLeza.org.br, devendo ser encaminhada em anexo e em conjunto com os acordos individuais no prazo de 10 (dez) dias contados da data de sua celebração.

§ 3º - No caso de necessidade de retorno ao trabalho antes de expirado o prazo programado somente poderá ser exigido do empregado o comparecimento após 48 (quarenta e oito) horas de comunicação, nada obstando que por mutuo consentimento se de antes deste prazo.

§ 4º - A indenização correspondente ao valor de 50% (cinquenta por cento) do Salário Contratual, conforme estabelece o caput desta cláusula, seguirá o mesmo tratamento a “Ajuda Compensatória”, conforme estabelece o §1º. artigo 9º. da Lei 14.020/2020, ou seja,

- a) Não terá natureza indenizatória;
- b) Não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;
- c) Não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; e
- d) Não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

§ 5º - As partes estabelecem que o presente acordo somente terá aplicação na ocasião de inexistência de Decreto Federal com novos benefícios de redução e suspensão de contrato de trabalho em igual período, quando aquele deverá ser o aplicado.

§ 6º - Somente poderá aderir ao presente ADITAMENTO as empresas que participarem do **REPIS 2021** estabelecido na CLÁUSULA TERCEIRA da CONVENÇÃO COLETIVA vigente, devendo apresentar inclusive cópia do CERTIFICADO de adesão junto ao SINDICATO DOS EMPREGADOS por ocasião da obrigação estabelecida no parágrafo primeiro desta cláusula.

§ 7º - Fica reconhecida a garantia provisória no emprego aos empregados durante o período de redução proporcional de jornada e salário e, após o encerramento, por igual período de tempo.

§ 8º - A garantia provisória não se aplica às hipóteses de demissão a pedido do empregado ou dispensa por justa causa.

§ 9º - Caso o Poder Municipal, Estadual ou Federal, promova auxílio emergencial que garanta a remuneração do trabalhador, poderá a empresa suspender os contrato de trabalho, sem a obrigação de pagamento de ajuda compensatória, ou apenas o valor complementar entre o auxílio e o salário contratual do trabalhador.

CLAUSULA 9ª – REDUÇÃO DE JORNADA COM CONSEQUENTE REDUÇÃO DE SALÁRIO - ESPECIAL COVID-19

Quando o PLANO SÃO PAULO, instituir a Região ou ao que o Poder Executivo dos Municípios da Base Territorial representada pelas entidades sindicais, fase **AMARELA**, ou **LARANJA** ou **VERMELHA** ou



LockDown, as empresas poderão optar, durante o prazo de até 120 (cento e vinte) 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 120 (cento e vinte) 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.

§ 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 120 (cento e vinte) 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 120 (cento e vinte) 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 31/05/2021, 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.

§ 6.º - 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.

§ 7.º - 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 pelo mesmo período a que foi atribuído a redução, após ser restabelecido os salários e jornadas normais, podendo ser indenizadas.

§ 8º - A garantia provisória não se aplica às hipóteses de demissão a pedido do empregado ou dispensa por justa causa.

§ 9º - Fica vedado a redução de jornada e consequente redução salarial, com percentuais superiores ao estabelecido nesta cláusula.

§ 10º - 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.

§ 11º - As empresas que estiverem com dificuldades do cumprimento ou a necessidade de reduções de jornada e salários superiores ao previsto nesta cláusula, deverão buscar a intermediação dos sindicatos



com a convocação de assembleia própria, e condicionando de que haverá a complementação da remuneração dos trabalhadores em forma de “Ajuda Compensatória”.

§ 12º - 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.

CLÁUSULA 10ª – EMPRESÁRIO INDIVIDUAL EXCLUSIVO/ PROFISSIONAL COLABORADOR

Considerando o que estabelece a Lei 13.352 de 27 de outubro de 2016, que dispõe em relação ao salão-parceiro e profissional-parceiro, sobre a condição de que o Salão-Parceiro e demais institutos, poderá admitir a prestação de serviços de profissionais com qualificação de Cabeleireiros, Barbeiros, Esteticistas, Manicures, Pedicures, Depiladores e Maquiladores, devidamente cadastrados como pessoas jurídicas, sejam LTDA., MEIs, MEs ou EIRELI (empresário individual exclusivo), as partes estabelecem que deverá ser feito o Contrato individualmente com cada prestador de serviços pessoa jurídica, constando no mínimo o que segue, além do previsto na legislação.

§ 1º - Todo o material equipamento, deverá ser fornecido pela Empresa tomadora de serviço, com a obrigação de manutenção.

§ 2º - Os pagamentos deverão ser realizados quinzenalmente, sobre o total de faturamento participativo entre as partes, em que o ônus de recebimentos a crédito, parcelados ou não compensados, é de exclusiva responsabilidade da tomadora de serviços.

§ 3º - Caberá a empresa tomadora de serviços, a fiscalização do cumprimento de EPIs, e conservação dos equipamentos, bem como, a excelência no atendimento ao cliente.

§ 4º - Todo o contrato nos termos desta cláusula, deverá ser obrigatoriamente homologado junto aos sindicatos convenientes, por meio de sistema digital, o qual emitirá a empresa o certificado de homologação e regularização contratual.

§ 5º - Caso seja reconhecida a inconstitucionalidade da Lei nº 13.352/2016, na ADI 5625 proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade, a presente cláusula perderá sua validade, facultando-se a imediata rescisão dos contratos existentes. Neste caso caberá ao Sindicato dos Trabalhadores a homologação da referida rescisão do contrato bem como a mediação dos conflitos de interesses existentes.

§ 6ª - Quando o **PLANO SÃO PAULO DE COMBATE A PANDEMIA**, instituir a Região ou ao que o Poder Executivo dos Municípios da Base Territorial representada pelas entidades sindicais, fase **AMARELA**, ou **LARANJA**, em que os salões terão atendimento restritos, os profissionais parceiros poderão adotar atendimentos a domicilio com a revisão dos custos operacionais e respeitando as regras, de responsabilidade do salão parceiro na centralização dos agendamentos e deslocamento dos profissionais, podendo, vir a ser considerado como concorrência DESLEAL..

§ 7ª - Quando o **PLANO SÃO PAULO DE COMBATE A PANDEMIA**, instituir a Região ou ao que o Poder Executivo dos Municípios da Base Territorial representada pelas entidades sindicais, fase **VERMELHA**, ou **LOCKDOWN**, em que os salões terão atendimento suspensos, os profissionais parceiros terão a garantia de que o salão parceiro fornecerá uma cesta básica e se responsabilizará pelo pagamento integral dos impostos relativos a DAS-MEI, durante o período que viger a suspensão da atividade do salão.

CLÁUSULA 11ª – MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O descumprimento de qualquer das cláusulas em referência as medidas e prazos, acarretará a empresa o pagamento de multa de 1/30 (um trinta avos) por dia de atraso, limitada a 2 (dois) Pisos Salariais da categoria.



CLAUSULA 12ª - DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

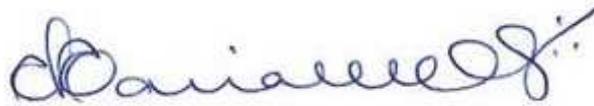
Fica estabelecido, em adimplência ao disposto junto ao Art. 611-A da CLT, que todas as condições ora negociadas coletivamente prevalecerão sobre os termos da legislação, vez que representam a vontade expressa das partes, especialmente dentro do crítico contexto econômico ora vivenciado e da necessidade de flexibilização com o intuito de viabilizar a retomada econômica e a manutenção dos postos de trabalho.

§ Único – Havendo publicação de Medidas Provisórias, Decretos ou legislações que estendam ou alterem benefícios ou programas governamentais em que impactem nas relações de trabalho ou sócio econômica da empresa, que sejam mais benéfica aos trabalhadores no objetivo de garantia de renda e emprego, as empresas não poderão utilizar mais dos benefícios previstos nas clausulas deste instrumento.

CLAUSULA 13ª – DEMAIS CLAUSULAS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Todas as demais cláusulas existentes na CCT2020/2021 em vigência e ajustada entre as entidades sindicais ficam mantidas, em direito e obrigações, sem quaisquer prejuízo.

São Paulo/SP, 01 de Março de 2021.



MARIA DOS ANJOS MESQUITA HELLMEISTER
Presidente

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



LUIS CESAR BIGONHA
Presidente

**SINDICATO 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**

