



SindeBeleza



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

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. 02.638.937/0001-44, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA DOS ANJOS MESQUITA HELLMEISTER;

E

SINDICATO DOS CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE CABELEREIROS E SIMILARES NO ESTADO DE SAO PAULO - SP, CNPJ n. 60.534.898/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VERONICA DEL CARMEN TAPIA URIBE;

Celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Aditamento da Convenção Coletiva de Trabalho no período de **1º de JANEIRO de 2023 a 31 de DEZEMBRO de 2024** e a data-base da categoria em 01º de JANEIRO.

### **CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em dos Centros de Formação Profissional de Cabeleireiros e Similares**, com abrangência territorial em **Barueri, Bertioga, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Cubatão, Embu das Artes, Guarujá, Guarulhos, Itanhaém, Itapeverica da Serra, Itapevi, Jandira, Mongaguá, Osasco, Peruíbe, Praia Grande, Santana de Parnaíba, Santos, São Paulo, São Roque, São Vicente e Taboão da Serra.**

### **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

*Piso Salarial*

### **CLÁUSULA 3ª - REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL**

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP) e aos microempreendedores individuais (MEI), institui-se o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

§ 1º - Atendidos todos os requisitos previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho (2023/2024), as empresas que optarem pelo REPIS receberão da entidade sindical patronal, em conjunto com o sindicato da categoria profissional, sem qualquer ônus, certificado de enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** –, que lhes facultará a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos para empresas em geral, conforme abaixo.

**§ 2º - O PRAZO para as empresas aderirem ao REPIS 2023 se encerrará no dia 31 DE MARÇO DE 2023**

§ 3º - **Solicitação do Certificado de Adesão ao REPIS.** Para adesão ao REPIS as empresas deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através do encaminhamento de formulário on line, que se encontra disponível por meio dos sites dos **Sindicatos convenentes, ou diretamente no link: <http://sindescab.arccasoftware.com/loginempresasolicitacoes.aspx>**, que deverá ser assinado digitalmente por sócio ou responsável da empresa e que terá as seguintes informações:

- Razão social, número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), Código Nacional de Atividade Econômica (CNAE), Número de Inscrição no Registro de Empresas (NIRE), capital social registrado na Junta Comercial do Estado de São Paulo-JUCESP, faturamento anual, número de empregados, endereço completo, identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;
- Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como microempresa (ME), empresa de pequeno porte (EPP) ou microempreendedor individual (MEI), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2023;



SindeBeleza



c) Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 4º - Em contrapartida ao piso salarial diferenciado e todos os demais benefícios decorrentes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a empresa garantirá ao sindicato profissional, quando solicitado:

- a) Declaração atualizada do número de empregados;
- b) Apólice da contratação da assistência odontológica;
- c) Comprovação do carregamento do cartão vale compra pela respectiva Nota Fiscal;
- d) Manutenção mínima de 80% dos seus empregados como contribuintes sindicalizados;
- e) Não incitar, nem incentivar listas para oposição a Mensalidade Social Integrada do sindicato laboral.

§ 5º - **Fornecimento do Certificado de Adesão ao REPIS.** O cumprimento dos pré-requisitos para adesão ao REPIS será objeto de análise pelos sindicatos profissional e patronal. Constatado o enquadramento da empresa solicitante, os sindicatos profissional e patronal fornecerão, em conjunto, CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data do recebimento da solicitação, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa solicitante será comunicada para que regularize sua situação no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, sob pena de indeferimento do pedido.

§ 6º - **Desenquadramento.** A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS e a incidência do piso salarial para empresas em geral durante toda a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 7º - **Renovação do REPIS.** Independentemente de já possuir Certidão de Adesão ao REPIS, com validade até 31 de dezembro de 2022, as empresas que desejarem aderir ao REPIS 2023 deverão requerer a Renovação da Certidão de Adesão ao REPIS, nos termos desta cláusula.

§ 8º - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, deverão ser quitadas no ato homologatório, pois a falta do pagamento implicará no impedimento da homologação, salvo quando o empregado autorizar a consignação da irregularidade em ressalva no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

#### 9º. **REGRAMENTOS DIFERENCIADOS – PARA AS EMPRESAS CERTIFICADAS NO REPIS**

Todas as empresas regularmente enquadradas no REPIS, nos termos do § 2º, e, além das condições especiais de reajustamento e piso salarial, dispostas acima, ficam expressamente autorizadas a praticar, independentemente de Acordo Coletivo, os regramentos diferenciados a seguir descritos neste §, em relação a todos empregados:

A redação normativa dos incisos infra relacionados, se presta a facilitar a inteligência de contadores e empresários, privilegiando a simplicidade e evitando-se a transcrição desnecessária de cláusulas, devendo ser interpretada à luz da prevalência do acordado sobre o legislado;

- I. **PISO NORMATIVO COM REPIS:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS, poderão praticar o Piso Normativo diferenciado conforme estabelece a *cláusula 4ª*;
- II. **REAJUSTE SALARIAL:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS, aplicarão índice de reajuste salarial diferenciado, conforme estabelece a *cláusula 6ª*;
- III. **HORAS EXTRAS:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão pagar Horas Extras, com adicional de 50% (cinquenta por cento), conforme estabelecido na *cláusula 15ª*;
- IV. **ADICIONAL TEMPO DE SERVIÇO:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão praticar percentual de adicional de tempos de serviço diferenciado, conforme estabelecido na *cláusula 16ª*;
- V. **VALE COMPRA ALIMENTAÇÃO:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão praticar valor diferenciado do Cartão Vale Compra, conforme *cláusula 18ª*;
- VI. **ASSISTENCIA TELEMEDICINA:** As empresas enquadradas no REPIS terão benefício de valor diferenciado, conforme *cláusula 21ª*;
- VII. **AUXILIO FUNERAL:** As empresas enquadradas no REPIS terão benefício de isenção, conforme *cláusula 23ª*;
- VIII. **HOMOLOGAÇÕES:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS, poderão deixar de homologar rescisões de contrato de trabalho no Sindicato laboral, devendo apenas cumprir com o envio das documentações conforme determina a *cláusula 30ª*;
- IX. **JORNADA ESPECIAL:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão efetuar ou manter a contratação de empregados em regime de tempo parcial, conforme previsão legal, do art. 58- A da CLT e *cláusula 45ª*;
- X. **BANCO DE HORAS:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão praticar sistema de Banco



# SindeBeleza



de Horas para compensação de horas extraordinárias na forma e condições previstas na *clausula 50ª*;

XI. **RAIS ou RELAÇÃO DE EMPREGADOS:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS estão beneficiadas no cumprimento da *clausula 67ª*;

§ 3º – As empresas que não possuir **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE ENQUADRAMENTO E ADESÃO AO REPIS** e aplicar indevidamente os Pisos Normativo, bem como qualquer benefício vinculado ao REPIS, será penalizada em 1 (hum) Piso Normativo aos sindicatos, além do pagamento de todas as diferenças salariais ao empregado, durante todo o período irregular, devidamente corrigido.

## CLÁUSULA 4ª – SALÁRIO NORMATIVO/ PISO SALARIAL COM REPIS (Regime Especial de Piso Salarial)

Fica ajustado os seguintes Pisos Salariais Normativos com REPIS (Regime Especial de Piso Salarial), a partir de 1º de janeiro de 2023:

Demais Empregados	R\$ 1.550,00
Recepcionista, Auxiliares Administrativos	R\$ 1.620,00
Consultor de Vendas	R\$ 1.650,00
Monitor Pedagógico	R\$ 2.500,00
Coordenador Pedagógico, Assistente Pedagógico	R\$ 2.800,00
Gerente Administrativo	R\$ 3.000,00

### Piso Hora/Aula

Função	De 1 a 10 alunos	De 11 a 15 alunos	De 15 a 20 alunos
Monitor Pedagógico	R\$ 16,00	R\$ 20,00	R\$ 25,00
Coordenador Pedagógico	R\$ 20,00	R\$ 25,00	R\$ 30,00

§ 1º - Os valores dos pisos salariais constantes das tabelas acima permanecerão inalterados até 31/12/2023, 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.

§ 2º - Os valores dos pisos salariais são estabelecidos para jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

§ 3º - O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente.

## CLÁUSULA 5ª - SALÁRIO NORMATIVO/ PISO SALARIAL (Sem REPIS)

Fica ajustado os seguintes Pisos Salariais Normativos sem REPIS, a partir de 1º de janeiro de 2023, para as empresas **NÃO** enquadradas no REPIS, nos termos do regulamento previsto da Clausula REPIS:

Demais Empregados	R\$ 1.550,00
Recepcionista, Auxiliares Administrativos	R\$ 1.620,00
Consultor de Vendas	R\$ 1.650,00
Monitor Pedagógico	R\$ 2.500,00
Coordenador Pedagógico, Assistente Pedagógico	R\$ 2.800,00
Gerente Administrativo	R\$ 3.000,00

### Piso Hora/Aula

Função	De 1 a 10 alunos	De 11 a 15 alunos	De 15 a 20 alunos
Monitor Pedagógico	R\$ 16,00	R\$ 20,00	R\$ 25,00
Coordenador Pedagógico	R\$ 20,00	R\$ 25,00	R\$ 30,00

§ 1º - A partir de 1º de abril de 2023, para as empresas **NÃO** enquadradas no REPIS, nos termos do regulamento previsto da Clausula REPIS, os Pisos Salarial sem REPIS, serão de:

Demais Empregados	R\$ 1.860,00
-------------------	--------------



# SindeBeleza



Recepcionista, Auxiliares Administrativos	R\$ 1.930,00
Consultor de Vendas	R\$ 1.960,00
Monitor Pedagógico	R\$ 2.810,00
Coordenador Pedagógico, Assistente Pedagógico	R\$ 3.110,00
Gerente Administrativo	R\$ 3.310,00

#### Piso Hora/Aula

Função	De 1 a 10 alunos	De 11 a 15 alunos	De 15 a 20 alunos
Monitor Pedagógico	R\$ 20,00	R\$ 25,00	R\$ 30,00
Coordenador Pedagógico	R\$ 25,00	R\$ 30,00	R\$ 35,00

§ 2º - Os valores dos pisos salariais constantes das tabelas acima permanecerão inalterados até 31/12/2023, 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.

§ 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.

#### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA 6ª - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados integrantes da categoria profissional abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com data-base em 01/01/2023, reposição integral do índice de inflação acumulada no período, acrescido de reajuste de **8% (oito por cento)** de aumento real, calculado sobre os salários de 01/01/2022 devidamente reajustados pela Convenção Coletiva de Trabalho anterior.

§ 1º - As empresas **NÃO** enquadradas no REPIS, nos termos da cláusula 3ª, deverá em **1º de abril de 2023**, reajustar os salários em **3% (três por cento)**, calculado sobre os salários já reajustados em 01/01/2023.

Poderão ser compensados os aumentos espontâneos concedidos pelo empregador.

§ 2º - Os salários dos empregados admitidos após 01/01/2022 serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados.

§ 3º - A qualquer alteração na política salarial do Governo, as partes reunir-se-ão para revisão, readaptação e adequação dos salários.

#### Pagamento de Salário - Formas e Prazos

#### CLÁUSULA 7ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO

O empregador fica obrigado a efetuar o pagamento da remuneração de seus empregados até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido e até o 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 8ª - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS EM CHEQUES

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

#### Isonomia salarial

#### CLÁUSULA 9ª - IGUALDADE

A empresa assume como princípios de não discriminação e igualdade de tratamento por razões de sexo, estado civil, idade, origem racial ou étnica, condição social, religião ou convicções, ideias políticas, **orientação sexual, identidade de gênero**, diversidade funcional e filiação ou não a um sindicato.



# SindeBeleza



§ 1º - Os representantes dos trabalhadores e trabalhadoras deverão contribuir para a **prevenção do assédio sexual e moral e violência** no âmbito do trabalho, mediante a sensibilização e informação à direção da empresa das condutas ou comportamento os quais tiveram conhecimento.

§ 2º - **As empresas e os sindicatos** se comprometem a promover a **igualdade de tratamento** e oportunidades no emprego para responder, tanto a diversidade do mercado de trabalho, como para maximizar o impacto e os benefícios existentes nas empresas, a presença de fabricas heterogêneas em termos de sexo, idade, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade, origem étnico-racial e convicções religiosas.

#### *Descontos Salariais*

#### **CLÁUSULA 10ª - 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 11ª - 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 12ª - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

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

#### **CLÁUSULA 13ª - 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 14ª - 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.

**Parágrafo 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 15ª - HORAS EXTRAS**

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

**Parágrafo Único:** As empresas devidamente enquadradas no REPIS, poderão praticar o adicional de **50% (cinquenta por cento)** sobre a hora normal.

##### *Adicional de Tempo de Serviço*

#### **CLÁUSULA 16ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (BIÊNIO/ TRIÊNIO)**

Os empregadores se obrigam ao pagamento de um adicional por tempo de serviço prestado pelo empregado ao mesmo empregador, igual a 5% (cinco por cento), por biênio trabalhado, limitado ao máximo de 03 (três) biênios, adicional esse que será calculado sobre o piso salarial da categoria do empregado e incidirá no cálculo das horas extras mensais, 13º salário, indenização integral ou parcial e depósitos fundiários.

**Parágrafo Único:** Os trabalhadores admitidos a partir de 01/01/2019, somente terão direito ao benefício de TRIÊNIO, ou seja, será concedido adicional por tempo de serviço prestado pelo empregado ao mesmo



**SindeBeleza**



empregador, igual a 5% (cinco por cento), por triênio trabalhado, limitado ao máximo de 03 (três) triênios, adicional esse que será calculado sobre o piso salarial da categoria do empregado e incidirá no cálculo das horas extras mensais, 13º salário, indenização integral ou parcial e depósitos fundiários.

#### *Comissões*

#### **CLÁUSULA 17ª - 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 holerites de pagamentos, ficando garantido ao empregado o mínimo do Piso Salarial da Categoria.

#### *Auxílio Alimentação*

#### **CLÁUSULA 18ª - CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA / CESTA BÁSICA**

A partir de **1º de janeiro de 2023**, as empresas concederão a todos os seus empregados, exceto os empregados nas funções de Esteticista e/ou Cosmetólogo, DermoEsteticista e os Responsáveis Técnicos, CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA, que deverá ser concedido até o dia 10 (dez) de cada mês, sob pena de indenização deste valor.

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

- a) Para os empregados em empresas **enquadradas no REPIS** o valor de **R\$ 174,00** (cento e setenta e quatro reais);
- b) Para os empregados em empresas **NÃO enquadradas no REPIS** o valor de **R\$ 228,00** (duzentos e vinte e oito reais);

§ 2º - Fica vedado que mencionado CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA esteja vinculado a apenas uma empresa fornecedora de alimentos.

§ 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 10 (dez minutos), superiores a 3 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 § 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 19ª - VALE TRANSPORTE**

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 Educação*



**SindeBeleza**



### **CLÁUSULA 20ª – AUXÍLIO QUALIFICAÇÃO/ EDUCAÇÃO**

As empresas deverão garantir aos empregados em formação de qualificação ou de graduação superior, auxílio qualificação/ educação, percentual de 20% (vinte por cento) sobre o valor da mensalidade do curso, desde que o mesmo seja no ramo de atividade profissionalizante do setor da estética.

**Parágrafo Único** – Caso a empresa custeie 100% (cem por cento) do valor da mensalidade do curso de qualificação profissional disponibilizado ao empregado, este deverá assinar termo de compromisso de permanência ao emprego, pelo prazo mínimo de 6 (seis) meses, sob pena de reembolso de 80% (oitenta por cento) do custo apresentado ao empregador.

#### *Auxílio Saúde*

### **CLÁUSULA 21ª – ASSISTÊNCIA MÉDICA TELEMEDICINA**

Com o objetivo de promover melhor qualidade de vida e saúde a todos os trabalhadores da categoria representada, as empresas concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência Saúde, abrangendo **Consultas Médicas via Telemedicina, Convênio Farmácia, Rede Credenciada com descontos em clínicas e laboratórios.**

§ 1º - Para a efetividade do Benefício, o empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de **R\$ 26,50 (vinte e seis reais e cinquenta centavos)** por empregado, única e diretamente à(s) empresa(s) operadora(s) conveniada(s) e autorizada(s) pelo Sindicato (PATRONAL) e pelo Sindicato (LABORAL), a prestar(em) toda a assistência saúde instituída nesta cláusula, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 2º - O trabalhador será o beneficiário titular da assistência saúde contratada pela empresa, ficando vedado qualquer desconto do salário do trabalhador titular.

§ 3º - Como se trata de benefício individual ao trabalhador abrangido pela presente Norma Coletiva de Trabalho, eventual contratação para os dependentes do beneficiário, será efetuada sob a responsabilidade deste, mediante autorização de desconto em folha de pagamento perante o empregador, podendo o trabalhador incluir os seus dependentes ao seu plano, pelo valor adicional de **R\$ 16,00 (dezesesseis reais)** por cada dependente.

§ 4º - Os benefícios da Assistência Saúde a serem oferecidos a categoria, pelas empresas operadoras e conveniadas pelas entidades sindicais, deverão ter como escopo, ao menos os seguintes itens:

- a. Assistência médica gratuita 24 horas, 7 dias por semana, **VIA TELEMEDICINA**: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades: **Cardiologia, Cirurgia Geral, Cirurgia Plástica, Cirurgia Vasculiar, Coloproctologia, Dermatologia, Endocrinologia e Metabologia, Gastroenterologia, Geriatria, Ginecologia e Obstetrícia, Hematologia, Mastologia, Medicina da Família, Neurocirurgia, Neurologia, Nutrologia, Oftalmologia, Ortopedia, Otorrinolaringologia, Pediatria, Dermatologia Pediátrica, Gastroenterologia Pediátrica, Hematologia Pediátrica, Nefrologia Pediátrica, Neonatologia, Pneumologia Pediátrica, Pneumologia, Psiquiatria, Radiologia, Reumatologia, e Urologia.**
- b. O benefício **Telemedicina** não exclui eventual necessidade de consulta presencial
- c. **Rede Médica/Laboratorial**: este benefício proporciona ao beneficiário descontos de 20% até 50% em consultas médicas presenciais, exames e procedimentos em uma ampla rede credenciada de clínicas e laboratórios, sendo divulgada por meio de aplicativos, rede sociais e contrato.
- d. **Convênio Farmácia**: rede credenciada de farmácias com descontos de 20% a 70% para a compra de medicamentos;

§ 5º - Agregado ao Benefício Saúde, a(s) operadora(s) conveniada(s) pelos sindicatos convenientes, poderão incluir no rol de assistências outras vantagens aos trabalhadores, com descontos especiais em diversos segmentos, como varejo, educação, lazer e viagens.

§ 6º - O benefício Assistência saúde, não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

§ 7º - Ao Sindicato (PATRONAL) e ao Sindicato (LABORAL), caberá a fiscalização da concessão do benefício Assistência Saúde, instituído nesta cláusula, ficando os mesmos responsáveis por firmar convênios com operadoras, observando-se que obrigatoriamente devem atender na íntegra todo o escopo dos benefícios descritos no § 5º desta cláusula.

§ 8º - A falta de implementação do presente benefício pelos empregadores, acarretará a imediata exclusão do Programa de **REPIS e aplicação da Multa prevista no Item I abaixo**, caso a empresa esteja enquadrada no



SindeBeleza



2022, e para as empresas **não enquadradas** no REPIS 2022 ou que tenham requerido a Equivalência Salarial acarretará a imediata **perda do benefício** da Equivalência Salarial e a aplicação da **Multa prevista no Item II** abaixo. As penalidades pela falta de implementação do benefício previsto nesta cláusula, sem prejuízo das demais multas previstas nesta Convenção, são as seguintes:

- I. **Para as empresas enquadradas no REPIS:** Multa equivalente a **10 (dez) vezes** o valor mensal do benefício, por empregado e por mês, durante o período em que perdurar a ausência de contratação do benefício para todos os trabalhadores ou a contratação parcial do mesmo;
  - II. **Para as empresas não enquadradas no REPIS ou com Equivalência Salarial:** Multa equivalente a **20 (vinte) vezes** o valor mensal do benefício, por empregado e por mês, durante o período em que perdurar a ausência de contratação do benefício para todos os trabalhadores ou a contratação parcial do mesmo;
- § 9º - As multas previstas no parágrafo anterior deverão ser reclamadas por meio de ação de cumprimento a serem promovidas por qualquer dos sindicatos convenientes.

*Auxílio Doença/Invalidez*

**CLÁUSULA 22ª - 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 23ª – 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 24ª – CRECHES**

Os Empregadores que não possuírem 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 06 (seis) anos de idade, desde que seja comprovado, através de documento fornecido pelo Órgão Público, a falta de vaga nas creches públicas.

§ 1º – O empregado deverá requerer por escrito a concessão do benefício e apresentar mensalmente, o recibo de pagamento para reembolso do auxílio creche.

§ 2º – A comprovação de apresentação de recibo falso, acarretará ao empregado a dispensa por justa causa.

*Seguro de Vida*

**CLÁUSULA 25ª – CESTA DE BENEFÍCIOS – PROTEÇÃO SEGURO VIDA, BEM ESTAR E SAÚDE BUCAL**

As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão a **CESTA DE BENEFÍCIOS: SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS, ASSISTENCIAS SOCIAIS e PLANO ODONTOLÓGICO** em favor de seus empregados com as garantias, assistências e procedimentos mínimos de cada benefício que constam na presente cláusula.

§1º. **As empresas terão até 31 de janeiro de 2023**, para adaptar-se as novas condições do SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS, ASSISTENCIAS SOCIAIS e PLANO ODONTOLÓGICO;

§2º. Para a efetividade do Benefício, e por se tratar de condições benéficas negociadas pelos Sindicatos convenientes, as empresas contribuirão com o valor mensal de **R\$ 24,00 (vinte e quatro reais)** por empregado, única e diretamente à(s) empresa(s) operadora(s) homologada(s), conveniada(s) e autorizada(s) pelos Sindicatos convenientes, a fornecerem a totalidade das coberturas e assistências previstas nesta cláusula (itens I e II), durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§3º. Deverão fazer jus aos benefícios dessa cláusula todos os segurados constantes na GFIP;

§4º. Tendo em vista ser um direito de grande relevância para as empresas e empregados, os Sindicatos convenientes orientarão e auxiliarão as empresas da categoria a contratarem um produto em acordo com a legislação e **exatamente as mesmas coberturas** previstas na presente cláusula (itens I e II), cabendo apresentarem



# SindeBeleza



e divulgar as empresas operadoras devidamente homologadas, conveniadas e autorizadas pelos Sindicatos, para tanto, o Empregador deverá apresentar a apólice de seguros e/ou a relação de vidas seguradas com todas as coberturas do seguro de vida, da orientação médica por telefone, das assistências e do plano odontológico bem como o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias;

§5º. Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

§6. Em caso de a instituição empregadora optar por contratar empresa não homologada pelos Sindicatos convenientes, deverão ser observadas na íntegra as coberturas, garantias, assistências e procedimentos não sejam inferiores e ou em menor quantidade dos que estão elencados na presente cláusula (itens I e II), sob pena de aplicação das penalidades previstas no § 9º.

§7º. Os trabalhadores já afastados não poderão ingressar na apólice de seguro de vida na sua implantação, salvo os trabalhadores que já fazem parte de alguma apólice de seguro empresarial vigente. Os já afastados quando retornarem ao trabalho, deverão ser incluídos no seguro. Exceções: Trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. **Se o trabalhador for afastado e já fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro;**

§8º Para cada empregado coberto pelo seguro de vida e acidentes pessoais e, assistências e plano odontológico previsto nesta cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual e/ou relação atualizada de vidas seguradas, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

§9º. Em CASO DE SINISTRO e/ou NECESSIDADE DE ACIONAMENTO e/ou UTILIZAÇÃO presentes nos itens I e II e a EMPRESA EMPREGADORA NÃO TENDO CONTRATADO E MANTIDO, **exatamente com as mesmas coberturas, itens e serviços** previstos pela presente Cláusula, a **EMPRESA INFRATORA ARCARÁ COM A INDENIZAÇÃO EM DOBRO e/ou com o VALOR DOS PROCEDIMENTOS PREVISTOS NO ODONTOLÓGICO** relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada, **sem prejuízo de indenizações fixadas em sentenças judiciais**. Tal seguro deve observar as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados – SUSEP e da ANS – Agência Nacional da Saúde no caso do plano odontológico:

## I. SEGURO DE VIDA, ACIDENTES PESSOAIS E ASSISTÊNCIAS SOCIAIS:

### a) Coberturas MINIMAS relativas ao empregado titular:

- R\$ 10.000,00 – (Dez mil reais) em caso de **Morte** do empregado;
- R\$ 10.000,00 – (Dez mil reais) em caso de **Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente** do empregado;
- R\$ 1.000,00 – (hum mil reais) reembolso à empresa das despesas com rescisão trabalhista em caso de Morte do empregado;
- R\$ 10.000,00 – (Dez mil reais) em caso de Morte por acidente do empregado titular;
- R\$ 10.000,00 – (Dez mil reais) em caso de Invalidez funcional permanente total por doença do titular - antecipação;
- R\$ 10.000,00 – (Dez mil reais) pagamento antecipado especial por consequência de doença profissional;
- Até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) como **Auxílio Funeral** a título de reembolso das despesas com o sepultamento;
- **Cesta Básica de 50Kg** em caso de morte do empregado;
- **Assistência Nutricional;**
- **Assistência Social;**
- **Assistência Fitness;**
- **Assistência Psicóloga;**
- **Cesta Natalidade:** Em caso de nascimento do filho (a) da (o) funcionária(o), a mesma (o) receberá um kit Mamã e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 60 (sessenta) dias após o nascimento

## II. PLANO ODONTOLÓGICO.

Fica garantida a obrigatoriedade de **CONTRATAÇÃO e MANUTENÇÃO** do **PLANO ODONTOLÓGICO PELA EMPREGADORA** a título de benefício a **todos** os seus empregados, durante a vigência deste instrumento, sem custo ao trabalhador. O Sindicato Patronal orientará suas respectivas empresas representadas a contratarem o **PLANO ODONTOLÓGICO** devidamente registrado e aprovado na ANS (Agência Nacional de Saúde) e **exatamente com as mesmas coberturas** previstas na presente cláusula (exigido o ROL mínimo da ANS), ou superior, **cabendo ao SINDICATO LABORAL a fiscalização de seu cumprimento** – para tanto, o Empregador deve apresentar a apólice do Plano Odontológico com todas as coberturas exigidas nesta CCT (coberturas ROL mínimo da ANS) e o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias.



SindeBeleza



## **RESUMO DOS PROCEDIMENTOS - ROL MÍNIMO DA ANS (Agência Nacional da Saúde).**

- **Consultas** (inicial, urgência e emergência);
- **Prevenção e orientação de higiene bucal;**
- **Radiologia** (raio x);
- **Dentística** (restaurações, todos os materiais);
- **Cirurgia oral menor** (realizadas em consultório – ex.: extração do ciso);
- **Endodontia** (tratamento de canal);
- **Periodontia** (tratamento e cirurgia de gengiva);
- **Odontopediatria** (tratamento de crianças até 12 anos);
- **Próteses** (conforme Rol Odontológico da ANS e suas diretrizes de utilização. Exemplos: coroa provisória, núcleo, coroa metálica para pré-molares e molares, coroa em cerômero para incisivos e caninos – todas unitárias).

**Benefício Adicional de Ortodontia:** Instalação de aparelho ortodôntico sem custo para o segurado, desde que o tratamento ortodôntico seja realizado na rede referenciada da OPERADORA. O segurado arcará com os custos da Documentação Ortodôntica e Manutenção mensal ortodôntica.

**§ 10º.** Em caso de rescisão do contrato de trabalho, constatada o descumprimento, fica a empresa obrigada ao pagamento de multa conforme estabelece esta Convenção Coletiva de Trabalho.

### *Outros Auxílios*

#### **CLÁUSULA 26ª - FILHOS EXCEPCIONAIS**

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.

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

## **CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### *Normas para Admissão/Contratação*

#### **CLÁUSULA 27ª - 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.

**Parágrafo Único** – Os empregados que necessitam de formação específica e dependem exclusivamente de procedimentos tecnológicos que passam por modificação constante, o prazo de desobrigação de firmar contrato de experiência é de 6 (seis) meses.

#### **CLÁUSULA 28ª - SALÁRIO NA READMISSÃO**

Aos empregados readmitidos na mesma função, dentro do período de 6 (seis) meses, fica assegurado o mesmo salário antes percebido, incluindo-se no mesmo eventuais vantagens concedidas, devidamente corrigidos na forma da Lei.

### *Desligamento/Demissão*

#### **CLÁUSULA 29ª - 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 30ª - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL**

As rescisões do contrato de trabalho de empregados com mais de 12 (doze) meses de serviço, deverão ser homologadas **OBIGATORIAMENTE** no SINDICATO PROFISSIONAL, em sua sede ou sub sedes.

**§ 1º** - A empresa deverá cientificar o empregado da designação de dia, hora e local para a homologação.

**§ 2º** - As homologações deverão ser efetuadas até 20 (vinte) dias a contar da data de afastamento do empregado, respeitando, porém os prazos para pagamento das verbas rescisórias, estabelecidos no Artigo 477, § 6º e alíneas "a" e "b" da CLT, destacando que quando o último dia para pagamento recair em sábado, domingo ou feriado, o mesmo deverá ser efetuados antecipadamente para o dia útil anterior.

**§ 3º** - O não cumprimento do prazo para o pagamento das verbas rescisórias acarretará ao empregador multa em favor do empregado, no valor equivalente ao seu salário, corrigido pelo INPC, até a época do efetivo pagamento, independente da data de comprovação de pagamento.



**SindeBeleza**



§ 4º - O não cumprimento do prazo para a homologação acarretará a empresa o pagamento de multa de 1/30 (um trinta avos) do Piso Salarial ao dia, até o limite máximo de 2 (dois) Pisos Salariais, ressalvada as hipóteses de culpa do órgão homologador, do banco depositário do FGTS ou não comparecimento do empregado cientificado.

§ 5º - Os empregadores comunicarão ao órgão homologador, com antecedência de até 5 (cinco) dias contados da data da solicitação para a homologação da rescisão, o número da chave para liberação dos depósitos do FGTS (Conectividade Social).

§ 6º - O Sindicato dos Empregados, prestará gratuitamente assistência na homologação a todos os trabalhadores sindicalizados/contribuintes devidamente comprovada e a seus associados.

§ 7º - 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 e para a compensação dos custos da prestação de serviços, tais como: xerox, estrutura física e de informática, materiais de expediente e deslocamento de empregados;

§ 8º - As empresas enquadrada no REPIS, ficam dispensadas da obrigatoriedade da homologação no sindicato, e em casos do ato homologatório ocorrer na própria empresa, o prazo para homologação deverá ser no mesmo dia que for feito o pagamento das verbas rescisórias, e deverá a empresa no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data da homologação, obrigatoriamente encaminhar ao sindicato profissional, por meio eletrônico, através do email – [homologacao.doc@sindebeleza.org.br](mailto:homologacao.doc@sindebeleza.org.br), cópia dos seguintes documentos:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), devidamente assinada;
- b) Ficha do Empregado atualizada;
- c) Extrato analítico do FGTS;
- d) Guia da multa rescisória do FGTS;
- e) Exame Médico demissional;
- f) Aviso prévio; e
- g) Comprovantes de quitação do Termo e da multa rescisória.

*Aviso Prévio*

**CLÁUSULA 31ª - ABONO ESPECIAL**

Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, e mais de 04 (quatro) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, será concedido abono especial de 50% (cinquenta por cento) do salário contratual.

**CLÁUSULA 32ª - 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.

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

*Estabilidade Geral*

**CLÁUSULA 33ª - ESTABILIDADE**

Aos empregados dispensados, sem justa causa, no trintídio que antecede a data base ou na vigência do mês de janeiro, 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).



# SindeBeleza



§ 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 o mês da data base, o empregado não terá direito a indenização, mas fará jus ao complemento rescisório decorrente do reajuste da nova Convenção Coletiva celebrada.

#### *Estabilidade Mãe*

#### **CLÁUSULA 34ª - GESTANTE - ESTABILIDADE**

Fica assegurada estabilidade provisória à empregada gestante desde o início da gravidez, até 30 (trinta) dias após o efetivo retorno ao trabalho, não sendo computado para tanto eventual gozo de férias.

#### *Estabilidade Serviço Militar*

#### **CLÁUSULA 35ª - 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 36ª - EMPREGADO ACIDENTADO - GARANTIA DE EMPREGO**

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

#### *Estabilidade Aposentadoria*

#### **CLÁUSULA 37ª - 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.

**Parágrafo Único** – Será condição para garantir o benefício desta cláusula, que o empregado comunique à empresa, sob protocolo de apresentação da simulação do INSS e/ou CNIS, dentro do prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

#### *Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho*

#### **CLÁUSULA 38ª - REFEITÓRIOS**

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

#### *Outras normas de pessoal*

#### **CLÁUSULA 39ª - 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).

#### **CLÁUSULA 40ª - QUADRO DE AVISOS**

Os empregadores manterão quadros de avisos e permitirão a divulgação pela Entidade Sindical profissional, de avisos e matérias enviadas pela mesma, em local de fácil acesso aos empregados.

#### **CLÁUSULA 41ª - 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 8213, ou seja: "o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a 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 357/91, 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.



**SindeBeleza**



#### **CLÁUSULA 42ª - PORTADORES DE DEFICIÊNCIA**

Todo empregador (considera-se neste caso, cada pessoa jurídica ou estabelecimento) que possua mais de 50 (cinquenta) funcionários, manterá em seu quadro de empregados ao menos uma pessoa portadora de deficiência, independente do que prevê o art. 93 da Lei 8.213/91.

§ 1º - Os empregadores terão o prazo de 90 dias à contar do registro da presente, para se adequar a presente cláusula.

§ 2º - Em caso de descumprimento da presente, será devida a multa mensal, equivalente ao maior piso da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em favor do Sindicato dos Empregados.

§ 3º - A multa acima será aplicada pelo Sindicato dos Empregados na capacitação de portadores de deficiência no seu centro de formação.

#### *Outras Estabilidades*

#### **CLÁUSULA 43ª - AUXÍLIO DOENÇA - GARANTIA DE EMPREGO**

Ao empregado afastado do serviço em benefício previdenciário, após a alta médica será garantido emprego e salário por 60 dias.

§ 1º - Fica assegurado aos empregados, a partir do 16º dia de afastamento, a complementação de eventual diferença entre o auxílio pago pelo INSS e o seu salário efetivamente recebido nos 6 primeiros meses de afastamento e a complementação de 50% (cinquenta por cento) da diferença entre o auxílio pago pelo INSS e o seu salário por mais 3 meses, quando então cessará a obrigação do empregador em relação ao complemento aqui estipulado.

§ 2º - O benefício acima somente será concedido uma única vez pelo período de cada 12 meses.

#### **CLÁUSULA 44ª - ESTABILIDADE PÓS FÉRIAS**

Fica garantido a todo empregado após o retorno de férias, a estabilidade de 30 dias, desde que o período de gozo não seja inferior a 20 (vinte) dias.

#### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

##### *Duração e Horário*

#### **CLÁUSULA 45ª - JORNADA DE TRABALHO**

Fica estabelecida jornada diária de 8 horas e/ou semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas, sendo facultado a realização de jornada especial de trabalho reduzida e/ou compensada, mediante a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho com assistência do Sindicato profissional.

§ 1º - Serão tolerados atrasos de até 10 (dez) minutos diários limitados a 02 (duas) 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 - As empresas **enquadradas no REPIS**, poderão praticar jornada especial, mediante comunicado prévio ao Sindicato profissional.

§ 3º - No caso de greve nos transportes públicos o dia será considerado falta, quando o empregador fornecer meio de transporte próprio ou alternativo, sem ônus para o empregado.

##### *Faltas*

#### **CLÁUSULA 46ª - VESTIBULAR**

O empregador abonará a falta do empregado estudante para prestar exame vestibular, condicionado à prévia comunicação ao empregador e comprovação posterior.

#### **CLÁUSULA 47ª - 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.

#### **CLÁUSULA 48ª - 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.



# SindeBeleza



## *Outras disposições sobre jornada*

### **CLÁUSULA 49ª - TRABALHOS EM DOMINGOS E FERIADOS**

Fica facultado aos empregadores, nos dias de domingos, o funcionamento normal dos estabelecimentos, devendo, para tanto, conceder aos seus funcionários uma folga extra mensal, que deverá, obrigatoriamente, recair em um domingo, sem prejuízo da folga semanal.

§ 1º - A folga dominical prevista no caput, deve ser concedida obrigatoriamente. Caso aconteça esporadicamente que o empregado trabalhe na referida folga dominical, esta deverá ser paga em dobro.

§ 2º - A folga dominical mencionada no caput não está sujeita a compensação de horário.

§ 3º - Os feriados federais, estaduais e municipais (exceto nos dias 1º de maio; 25 de dezembro; 1º de janeiro e dias de eleições) trabalhados, poderão ser compensados durante o período máximo de 15 (quinze) dias, sem prejuízo da folga semanal, sob pena, de não o fazendo, serem pagos em dobro.

§ 4º - Fica vedado, a utilização do banco de horas, nos feriados e nas folgas dominicais trabalhadas.

### **CLÁUSULA 50ª - 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 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 51ª – JORNADAS EM CURSOS, CONFERENCIAS, CONGRESSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS**

O empregador remunerará, como trabalho extraordinário, o tempo gasto com cursos, conferencias, congressos, feiras, reuniões e convocações obrigatórios, desde que realizados fora da jornada normal de trabalho.

**Parágrafo Único** – Toda e qualquer despesa que incorrer sobre a obrigatoriedade de comparecimento nos eventos descritos no caput, serão de responsabilidade da empresa, e ainda será computado a jornada extraordinária o tempo de deslocamento excedente da rotina diária.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### *Férias Coletivas*

### **CLÁUSULA 52ª - FÉRIAS COLETIVAS**

Na hipótese de férias coletivas, no mês de dezembro, recaindo o Natal e Ano Novo em dia útil, os empregados farão jus ao acréscimo de 02 (dois) dias em suas férias.

### **CLÁUSULA 53ª - COMUNICADO**

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho os empregadores só concederão férias coletivas mediante comunicado prévio à Superintendência e a Gerência Regional do Trabalho e Emprego, encaminhando cópia ao Sindicato profissional e providenciando a afixação de aviso nos locais de trabalho.

### *Remuneração de Férias*

### **CLÁUSULA 54ª - PAGAMENTO DE FÉRIAS**

O pagamento das férias deverá ser feito com antecedência de 02 (dois) dias, inclusive o valor equivalente a 1/3 (um terço) previsto na Constituição Federal, sob pena de o empregador incorrer na multa prevista por descumprimento de cláusula contida na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

### **CLÁUSULA 55ª - ANTECIPAÇÃO 13º SALÁRIO**

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



**SindeBeleza**



*Licença Adoção*

**CLÁUSULA 56ª - LICENÇA ADOTANTE**

Nos termos da Lei 10421 de 15/04/2002, a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, nas faixas etárias de 0 (zero) mês a 8 (oito) anos, fará jus a licença maternidade nos termos do Artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, observando-se o que segue:

- a) Adoção ou guarda judicial de criança até 01 (um) ano – licença de 120 (cento e vinte) dias.
- b) Adoção ou guarda judicial de criança a partir de 01 (um) ano até 04 (quatro) anos – licença de 60 (sessenta) dias.
- c) Adoção ou guarda judicial de criança a partir de 04 (quatro) anos até 08 (oito) anos – licença de 30 (trinta) dias.

*Outras disposições sobre férias e licenças*

**CLÁUSULA 57ª - LICENÇA PATERNIDADE**

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

**CLÁUSULA 58ª – LICENÇA PARENTAL**

Fica conhecida por meio desta cláusula a **igualdade de gênero** para fins de concessão das **licenças maternidade e paternidade** às empregadas e aos empregados das segundas acordantes que tenham filhos.

**Parágrafo Único:** caso os pais ou as mães da criança sejam ambos empregados das segundas acordantes, caberá a licença maternidade para um(a), e a licença paternidade para o (a) outro (a).

**CLÁUSULA 59ª - AVISO DE FÉRIAS**

A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de no mínimo 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

**CLÁUSULA 60ª - ANOTAÇÃO CARTEIRA DE TRABALHO**

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

**CLÁUSULA 61ª - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Os empregados que contarem com menos de 01 ano e tiverem, no mínimo 15 dias de serviços prestados ao mesmo empregador terão direito, em caso de rescisão do contrato de trabalho por pedido de demissão, à percepção de férias proporcionais acrescidas de 1/3.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

*Uniforme*

**CLÁUSULA 62ª - 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 63ª - 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 64ª - EXAMES MÉDICOS**

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



**SindeBeleza**



*Aceitação de Atestados Médicos*

**CLÁUSULA 65ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os empregadores se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço emitido pelo Órgão Previdenciário e/ou seus conveniados, bem como os emitidos pelos serviços médicos e odontológicos autorizados pelo Sindicato profissional, desde que referidos atestados apresentem a indicação do Código Internacional de Doenças (CID).

**Parágrafo Único:** 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.

**RELAÇÕES SINDICAIS**

*Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho*

**CLÁUSULA 66ª - SINDICALIZAÇÃO**

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 67ª - RELAÇÃO DE EMPREGADOS/RAIS**

As empresas **NÃO enquadradas no REPIS**, ficam obrigadas a entregar, ao Sindicato Profissional, até o dia 31 de março de cada ano, cópia da **RAIS** na íntegra e o recibo/protocolo de transmissão da mesma, ou em caso de não estar mais obrigada a entrega da declaração da **RAIS**, deverá encaminhar relatório anual dos empregados, contendo as mesmas informações de dados não sensíveis que constariam da RAIS, tais como: data de admissão, demissão, salários mensais, férias (período aquisitivo e gozo) e afastamentos de cada empregado bem como, comprovação do recolhimento das contribuições devidas às entidades sindicais convenientes previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, podendo ser efetuada pelos meios eletrônicos ou físicos, com os devidos comprovantes de envio/recebimento, para efeito de pesquisa, análise e estatísticas das entidades.

**Parágrafo Único.** As empresas deverão encaminhar ao Sindicato Profissional, relação nominal dos salários e dos depósitos do Fundo de Garantia, com as respectivas GFIPs, sempre que solicitado pelo Sindicato.

*Contribuições Sindicais*

**CLÁUSULA 68ª - 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 janeiro de 2023 a dezembro de 2023, incluindo-se os 13º salários, limitando-se ao desconto máximo de **R\$ 66,00** (sessenta e seis 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 Sindicato Profissional 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 até 06/02/2023, 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 06/02/2023, 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



**SindeBeleza**



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.

#### **CLÁUSULA 69ª - CONTRIBUIÇÃO PARA O CUSTEIO DO SISTEMA NEGOCIAL DA CATEGORIA ECONOMICA**

Nos termos do art. 8.º, inciso IV, da Constituição Federal, foi aprovada em Assembléia Geral Extraordinária, a **CONTRIBUIÇÃO PARA O CUSTEIO DO SISTEMA NEGOCIAL DA CATEGORIA ECONOMICA**, a ser paga trimestralmente, ou seja, nos meses de março, junho, setembro e dezembro de 2023, de acordo com a seguinte tabela, que serão corrigidos de acordo com a Lei:

<b>EMPRESAS</b>	<b>VALOR</b>
Micro Empreendedor Individual (MEI)	R\$ 130,00
Microempresas (ME) e (Eireli)	R\$ 200,00
Empresas de Pequeno Porte (EPP)	R\$ 240,00
Demais empresas	R\$ 300,00

§ 1.º - As empresas com empregados deverão acrescer ao valor das parcelas da Contribuição Patronal Negocial os valores conforme tabela adicional variável por número de empregados:

<b>QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS</b>	<b>VALOR</b>
Acima 3 até 10 funcionários	R\$ 50,00
De 11 a 25 funcionários	R\$ 100,00
De 26 a 50 funcionários	R\$ 250,00
Acima de 51 funcionários	R\$ 450,00

§ 2.º - O recolhimento da Contribuição Patronal Negocial é obrigatório a todos os integrantes da categoria, associados ou não, de acordo com o artigo 8.º da Constituição Federal.

§ 3.º - Após a data de vencimento, incidirá multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias com adicional de 1% (um por cento) a partir do segundo mês.

§ 4º - Os associados da Entidade Sindical Patronal terão desconto de 50% (cinquenta por cento) dos valores mencionados até a data de vencimento dos anos subsequentes ao de filiação.

§ 5º - Para as empresas que iniciarem suas atividades durante o período de vigência desta Convenção Coletiva, o cálculo da Contribuição será proporcional ao número de meses restantes ao término do correspondente Exercício.

*Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa*

#### **CLÁUSULA 70ª - 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**

*Regras para Negociação*

#### **CLÁUSULA 71ª – ACORDOS COLETIVOS**

Estabelecem as partes que a implementação das alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017 relacionadas aos direitos individuais e coletivos do trabalho serão negociadas entre as empresas interessadas e o Sindicato Profissional, com a participação do Sindicato Patronal

**Parágrafo Único** - Todo e qualquer acordo individual ou acordo coletivo firmado sem a observação e cumprimento desta cláusula, será considerado nulo de pleno direito, sujeitando-se às empresas ao pagamento integral dos valores previstos por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

*Mecanismos de Solução de Conflitos*



**SindeBeleza**



#### **CLÁUSULA 72ª – 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 73ª - 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.

#### **CLAUSULA 74ª - DAS PENALIDADES – APLICAÇÃO INDEVIDA DO REPIS**

As empresas que **NÃO** possuírem **certificados de adesão ao REPIS**, porém praticar indevidamente o Piso Salarial Diferenciado, bem como se praticar indevidamente das cláusulas diferenciadas que compõem o enquadramento do REPIS, será penalizada ao pagamento de todas as diferenças ao empregado pelo período indevido, além da aplicação da multa de 50% (cinquenta por cento) do Piso da Categoria por infração ao Sindicato Profissional, que será destinada a programas de qualificações profissionais.

**Parágrafo Único** – Poderão os programas de qualificação profissional serem feitos em parceria com as entidades sindicais patronais ou com a Federação, e também de forma terceirizada.

*Descumprimento do Instrumento Coletivo*

#### **CLÁUSULA 75ª - 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 76ª - 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 77ª – DIGNIDADE E DIVERSIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

As empresas da categoria devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, proporcionando ambiente seguro e saudável para seus empregados, comprometendo-se ainda ao combate de todas as formas de trabalho forçado, infantil ou degradante, devendo atuar na disseminação da cultura da tolerância à diversidade e em busca da eliminação de quaisquer formas de discriminação no ambiente de trabalho quer seja em virtude de raça, gênero, sexo, cor, origem, religião, condição social, idade, porte ou presença de deficiência física ou mental, ou qualquer tipo de doença, exaltando a cidadania e a meritocracia tanto nas políticas de recursos humanos quanto na execução das atividades laborativas.

**§ 1º** - Todo trabalhador e trabalhadora tem o direito a sua intimidade e a consideração devida a sua dignidade, proteção diante ao assédio sexual por razão de sexo, orientação sexual e identidade de gênero.



# SindeBeleza



§ 2º - A empresa tem a responsabilidade de ajudar a garantir um ambiente laboral que resulte inaceitável e indesejável o **assédio sexual ou moral** por razão de sexo, orientação sexual e identidade de gênero, raça ou condição social.

#### **CLÁUSULA 78ª - 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 79ª - ULTRATIVIDADE DO INSTRUMENTO COLETIVO**

Considerando a prevalência do negociado sobre o legislado previsto na Lei 13467/2017, fica assegurada a manutenção de todas as cláusulas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, em sua íntegra, permanecendo suas condições e efeitos mantidos após a data de sua vigência, não podendo ser alterado unilateralmente pela empresa, até que nova Convenção Coletiva de Trabalho seja negociada entre os Sindicatos convenentes.

#### **CLÁUSULA 80ª - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

A Comissão de Conciliação Prévia é mantida por prazo indeterminado, conforme as normas de funcionamento em documento anexo à Convenção Coletiva de Trabalho de 2.010.

São Paulo-SP, 02 de janeiro de 2023.

**MARIA DOS ANJOS MESQUITA HELLMEISTER**  
Presidente do SINDEBELEZA

**VERONICA DEL CARMEN TAPIA URIBE**  
Presidente do SINDESCAB