



SindeBeleza



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

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

E

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

Celebram a presente ADITAMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO do período de 01 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2022, 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 01º de JANEIRO de 2021 a 31 de DEZEMBRO de 2022 e a data-base da categoria em 01º de JANEIRO.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **CABELEIREIROS, MANICURAS, ESTETICISTAS, MAQUILADORES, DEPILOADORES, AJUDANTES, COPEIROS, FAXINEIROS, CAIXAS, GERENTES, RECEPCIONISTAS E PROFISSIONAIS COM FORMAÇÃO SUPERIOR EM ESTÉTICA E COSMÉTICA COM ESPECIALIZAÇÃO DE PÓS EM TÉCNICAS INTRADERMICAS E SUBCUTANEAS**, com abrangência territorial em **Bertioga/SP, Barueri/SP, Cajamar/SP, Carapicuíba/SP, Cotia/SP, Cubatão/SP, Embu Das Artes/SP, Guarujá/SP, Guarulhos/SP, Itanhaém/SP, Itapeverica Da Serra/SP, Itapevi/SP, Jandira/SP, Mongaguá/SP, Osasco/SP, Peruibe/SP, Praia Grande/SP, Santana De Parnaíba/SP, Santos/SP, São Paulo/SP, São Roque/SP, São Vicente/SP e Taboão Da Serra/SP.**

§ Único – Devido a base territorial do Sindicato Patronal, ser Estadual, fica garantido que todos os Municípios do Estado de São Paulo, inorganizados por Sindicato profissional, deverão cumprir com o mínimo estabelecido neste instrumento, quanto a Pisos Salariais e REPIS.

Salários, Reajustes e Pagamento
Piso Salarial

CLÁUSULA 3ª - REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL

Objetivando conferir tratamento diferenciado e favorecido ao Microempreendedor Individual (MEI), as Microempresas (MEs) e Empresas de Pequeno Porte (EPPs), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:



SindeBeleza



§ 1º - Considera-se para efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica (considera-se pessoa jurídica, o estabelecimento com CNPJ, em caso de filiais, é considerado que cada filial é uma pessoa jurídica diferente da matriz), portanto para que afigure receita bruta anual, nos seguintes limites: Microempreendedor Individual (MEI), limitado ao faturamento de R\$. 80.000,00 (Oitenta mil reais) e que possua apenas 1 (um) empregado; Microempresa (ME), aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (Trezentos e sessenta mil reais) e Empresa de Pequeno Porte (EPP), aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (Trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferiores a 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados;

§ 2º- Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS** através do encaminhamento de formulário ao SINDICATO PATRONAL, cujo modelo será fornecido por este, devendo ser assinado por sócio da empresa e pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações;

- a) Razão Social; CNPJ; Número de inscrição no Registro de Empresas – NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; Endereço completo; Identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável; Número de Empregados.
- b) Declaração de que a receita auferida nos últimos 12 meses anteriores ao mês da declaração, permite enquadrar a empresa como MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI) MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2018/2019.
- c) Certidão de Regularidade Sindical, emitida pelo Sindicato Profissional;
- d) Compromisso do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 3º- Constatado o cumprimento dos pré-requisitos, o Sindicato Patronal deverá fornecer às empresas solicitantes a **CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de 30 (trinta) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa solicitante deverá ser comunicada para que regularize sua situação.

§ 4º - A empresa será automaticamente desenquadrada do REPIS, nas seguintes hipóteses e penalidades:

- a) Constatando-se FALSIDADE da declaração, será imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes, desde abril de 2021;
- b) Constatando-se DESCUMPRIMENTO da Convenção Coletiva de Trabalho vigente, será imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes, a partir da data em que foi comprovada a irregularidade;

§ 5º - Atendidos todos os requisitos, as empresas solicitantes receberão do SINDICATO PATRONAL, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial, devidamente assinado pelo sindicato patronal, que lhe facultará, a partir de **01/04/2021 até 31/12/2021**, a praticar os PISOS SALARIAIS Diferenciados, conforme cláusula 4ª deste instrumento

§ 6º- O **PRAZO** para requerer a adesão ao **REPIS 2021** terminará no dia **30/04/2021**, exceto para as novas empresas e para aquelas que até a data do protocolo do requerimento estejam exercendo suas atividades sem empregados.

§ 7º- As empresas que afigurem receita bruta anual superior aos limites constantes no parágrafo 1º, poderão praticar piso salarial REPIS, desde que concedam benefício aos seus empregados que não conste nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ou benefícios superiores ao que prevê este instrumento, devendo ser formalizado junto ao Sindicato profissional, o qual caberá descrever tal benefício na certidão de regularidade sindical.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022



SindeBeleza



§ 8º - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento do piso salarial diferenciado previsto nesta cláusula, a prova se fará através da apresentação da **CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS** a que se refere o parágrafo 3º.

§ 9º - 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.

CLÁUSULA 4ª – SALÁRIO NORMATIVO/ PISO SALARIAL – REPIS

Para os empregados admitidos a partir de **01/01/2021**, ficam estabelecidas as seguintes classificações e pisos salariais diferenciados para a categoria profissional.

Demais Empregados	R\$ 1.200,00
Micropigmentador (a), Tatuador (a)	R\$ 1.210,00
Auxiliar em Estética, Auxiliar de Cabeleireiro e Consultores de Beleza	R\$ 1.220,00
Cabeleireiros, Depiladores, Maquiladores, Manicures	R\$ 1.300,00
Esteticista e Massoterapeutas	R\$ 1.320,00
Podóloga (o)	R\$ 1.440,00
Esteticista Cosmetologo e/ou Dermaticista Especialista	R\$ 1.610,00

§ 1º - A partir de **01 de MAIO de 2021**, fica estabelecido as seguintes classificações e pisos salariais diferenciados para a categoria profissional

Demais Empregados	R\$ 1.260,00
Micropigmentador (a), Tatuador (a)	R\$ 1.270,00
Auxiliar em Estética, Auxiliar de Cabeleireiro e Consultores de Beleza	R\$ 1.280,00
Cabeleireiros, Depiladores, Maquiladores, Manicures	R\$ 1.370,00
Esteticista e Massoterapeutas	R\$ 1.390,00
Podóloga (o)	R\$ 1.515,00
Esteticista Cosmetologo e/ou Dermaticista Especialista	R\$ 1.695,00

§ 2º - Os valores dos pisos salariais constantes da tabela acima permanecerão inalterados até 31/12/2021, respeitados, se existentes, os reajustes do salário mínimo (Estadual/Federal), caso este venha superar o valor do piso profissional, eis que sempre será adotado o valor que melhor atenda a categoria dos trabalhadores, além de que ninguém pode ganhar menos que o salário mínimo.

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

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

CLÁUSULA 5ª - SALÁRIO NORMATIVO/ PISO SALARIAL

Nas empresas **NÃO enquadradas no REPIS**, Para os empregados admitidos a partir de **01/01/2021**, ficam estabelecidas as seguintes classificações e pisos salariais para a categoria profissional.

Demais Empregados	R\$ 1.340,00
Micropigmentador (a), Tatuador (a)	R\$ 1.360,00



SindeBeleza



Auxiliar em Estética, Auxiliar de Cabeleireiro e Consultores de Beleza	R\$ 1.370,00
Cabeleireiros, Depiladores, Maquiladores, Manicures	R\$ 1.450,00
Esteticista e Massoterapeutas	R\$ 1.470,00
Podóloga (o)	R\$ 1.580,00
Esteticista Cosmetologo e/ou Dermaticista Especialista	R\$ 1.800,00

§ 1º - A partir de **01 de MAIO de 2021**, fica estabelecido as seguintes classificações e pisos salariais para a categoria profissional.

Demais Empregados	R\$ 1.415,00
Micropigmentador (a), Tatuador (a)	R\$ 1.430,00
Auxiliar em Estética, Auxiliar de Cabeleireiro e Consultores de Beleza	R\$ 1.435,00
Cabeleireiros, Depiladores, Maquiladores, Manicures	R\$ 1.530,00
Esteticista e Massoterapeutas	R\$ 1.550,00
Podóloga (o)	R\$ 1.670,00
Esteticista Cosmetologo e/ou Dermaticista Especialista	R\$ 1.900,00

§ 2º - Os valores dos pisos salariais constantes da tabela acima permanecerão inalterados até 31/12/2021, respeitados, se existentes, os reajustes do salário mínimo (Estadual/Federal), caso este venha superar o valor do piso profissional, eis que sempre será adotado o valor que melhor atenda a categoria dos trabalhadores, além de que ninguém pode ganhar menos que o salário mínimo.

§ 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

A partir de **1º de MAIO de 2021**, os trabalhadores integrantes da categoria profissional abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho que ganham salários superiores aos Pisos Salariais, **terão um reajuste de 5% (cinco por cento)**, calculado sobre os salários de 01/01/2020.

§ 1º - Poderão ser compensados os aumentos espontâneos concedidos pelo empregador.

§ 2º - Os salários dos empregados admitidos após 01/01/2020 serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados, na proporção de 1/12 (um doze avos).

§ 3º - **As empresas que NÃO requererem ou NÃO se enquadrarem ao REPIS (Regime Especial de Piso Salarial)**, deverão em **1º de MAIO de 2021**, conceder reajuste de **6% (seis por cento)** aos trabalhadores que ganham salários superiores aos Pisos Salariais.

§ 4º - 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 6ª - 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



SindeBeleza



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 7ª - 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.

Descontos Salariais

CLÁUSULA 8ª - 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 9ª - 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 10ª - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

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

CLÁUSULA 11ª - 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 12ª - 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.

§ 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 13ª - HORAS EXTRAS

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

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

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA 14ª - 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.

§ 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 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 15ª - 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 holleriths de pagamentos, ficando garantido ao empregado o mínimo do Piso Salarial da Categoria.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA 16ª - CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA / CESTA BÁSICA

As empresas concederão aos seus empregados nas funções de Auxiliares Administrativos, Caixas, Recepcionistas, Recepcionista Externo, Micropigmentador(a) /Tatuador(a) e demais empregados (Copeiros, Faxineiros e Office Boy, etc), CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA, que deverá ser concedido até o dia 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 ticket alimentação, devendo conter disponibilidade mensal com os seguintes valores:

- I. Entre 1º de janeiro de 2021 a 30 de abril de 2021, os valores serão de:
 - a) Para os empregados em empresas enquadradas no REPIS o valor de **R\$ 138,00** (cento e trinta e oito reais);
 - b) Para os empregados em empresas não enquadradas no REPIS o valor de **R\$ 175,00** (cento e setenta e cinco reais);



SindeBeleza



II. Entre 1º de janeiro de 2021 a 30 de abril de 2021, os valores serão de:

- a) Para os empregados em empresas enquadradas no REPIS o valor de **R\$ 145,00** (cento e quarenta e cinco reais);
- b) Para os empregados em empresas não enquadradas no REPIS o valor de **R\$ 190,00** (cento e noventa 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 parágrafo 1º.

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

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

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

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

Auxílio Transporte

CLÁUSULA 17ª - 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 Doença/Invalidez

CLÁUSULA 18ª - 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 19ª - 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 19ª – 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.

Outros Auxílios

CLÁUSULA 20ª - 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.

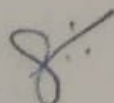
§ Único – O empregado deverá requerer por escrito a concessão do benefício e apresentar, laudo médico que ateste a condição do filho nessa condição.

CLÁUSULA 21ª – BEM ESTAR SOCIAL

A partir de 1º de maio de 2021, fica estabelecida a obrigatoriedade de cumprimento do benefício Bem-Estar Social, aos empregados e Instituições empregadoras, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida nas condições a seguir.

§ 1º - PLANO OURO

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
BENEFÍCIO KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
BENEFÍCIO CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença superior a 60 dias.
BENEFÍCIO PÓS-CIRÚRGICO	R\$ 500,00	1	Afastamento por acidente superior a 30 dias seguido de procedimento cirúrgico.
BENEFÍCIO ORTOPÉDICO	Até R\$ 600,00	1	Afastamento por acidente superior a 30 dias com locação ou compra de aparelhos.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença superior a 90 dias.
BENEFÍCIO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.



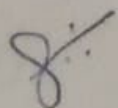
BENEFÍCIO CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO SOLIDÁRIO	Até R\$ 1.350,00	-	Afastamento superior a 150 dias, com acompanhamento com psiquiatra ou psicólogo.
BENEFÍCIO APOSENTADORIA	R\$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.
BENEFÍCIO KIT ESCOLA	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no Ensino Fundamental I (1º ao 5º ano).
BENEFÍCIO NUTRICIONAL	-	-	Disponibilizar apoio nutricional ao titular por telefone.
BENEFÍCIO FITNESS	-	-	Disponibilizar assistência "personal fitness" ao titular por telefone.
BENEFÍCIO ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	-	-	Disponibilizar apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	-	-	Disponibilizar orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede de descontos nacional.

COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES

BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 5.000,00	Morte do Segurado em consequência exclusiva de Acidente Pessoal coberto, exceto se decorrente de Riscos Excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada	Em caso de hospitalização causada exclusivamente por Acidente Pessoal coberto, exceto se decorrente de Riscos Excluídos.
4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00	Valores líquidos de Imposto de Renda.

ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS

BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
REEMBOLSO DE RESCISÃO	R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	R\$ 1.000,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou portador de deficiência.
REEMBOLSO DE LICENÇA PATERNIDADE	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.





SindeBeleza



REEMBOLSO DE LICENÇA MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
REEMBOLSO DE AFASTAMENTO POR ACIDENTE	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.

COBERTURA SECURITÁRIA PARA A EMPRESA

BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00	Reembolsar despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de Morte Acidental do Segurado, exceto se decorrente de Riscos Excluídos.

§ 2º - Do Manual.

- I. O Manual de Orientações e Regras, que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula, será encaminhado via e-mail para todas as Instituições empregadoras e a todos os empregados que solicitarem.
- II. **O empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de R\$ 21,00 (vinte e um reais) por empregado.**

§ 3º - A Instituição empregadora deverá informar através do e-mail: cadastro@centraldosbeneficios.com.br, até o dia 25 de cada mês, os empregados admitidos e ou demitidos, lembrando que caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado, o envio deve ser antecipado para o último dia útil que antecede o dia 25, para inclusão e ou baixa do empregado no benefício. No caso da não informação dentro do prazo, não será possível efetuar alterações no boleto.

§ 4º - Para garantia das coberturas e assistência contratadas por intermédio desta negociação coletiva, a Instituição empregadora deverá proceder ao pagamento do valor estipulado para o benefício por cada empregado, através de boleto bancário enviado **mensalmente via e-mail**. Caso a Instituição empregadora não receba o boleto até 5 dias antes do vencimento deverá solicitá-lo através do telefone: (31) 3297-5353 ou e-mail: cobranca@centraldosbeneficios.com.br.

§ 5º - No caso de trabalhadores afastados antes do início do BEM-ESTAR SOCIAL, a Instituição empregadora fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a Instituição empregadora continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos. **Caso o empregado tenha trabalhado na Instituição empregadora no mínimo um dia, ele ficará ativo no benefício até o último dia do mês, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que a Instituição empregadora deverá informar a demissão no prazo correto.**

§ 6º - A Instituição empregadora se compromete a arcar com o custo integral do referido benefício, conforme valor definido, para cada um dos seus empregados, mensalmente.

§ 7º - A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados no benefício. Após a quitação de todas as pendências, a Instituição empregadora deverá encaminhar a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a Instituição empregadora é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá



SindeBeleza



ser protestado, por descumprimento desta CCT, o que não isenta à Instituição empregadora da quitação de pagamento(s) pendente(s).

§ 8º - Todos os empregados receberão um Certificado Individual expedido pela seguradora. Todas as coberturas securitárias são garantidas por seguradora habilitada pela SUSEP. Caso necessite das Condições Gerais solicite pelo e-mail certificados@centraldosbeneficios.com.br.

§ 9º - O presente benefício, Bem-Estar Social, aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, incluindo período de experiência, temporário e outros.

§ 10º - As Instituições empregadoras que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que a empresa contratada garante o pagamento dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e que não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do benefício oferecido, a Instituição empregadora deve enviar para o e-mail do sindicato cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

§ 11º - A Instituição empregadora deverá preencher o Termo de Adesão encaminhado pela Administradora ou solicitado pelo e-mail: cadastro@centraldosbeneficios.com.br. O preenchimento e aceite são obrigatórios devido à natureza da CCT.

§ 12º - Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, a Instituição empregadora configura-se como inteiramente responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência dos eventos, bem como permanece regulamente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

§ 13º - Em virtude do descumprimento e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, a Instituição empregadora fica obrigada a reparar o dano e indenizar o empregado em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos, multiplicado pelo número de empregados, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção.

CLÁUSULA 20ª – CONVENIO ODONTOLÓGICO

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

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

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

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

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

§ 4º - O empregado poderá incluir os seus dependentes no Convênio Odontológico, com pagamento total às expensas do mesmo, podendo os valores correspondentes ser descontados em folha de pagamento,



SindeBeleza



mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da Súmula 342, do Tribunal Superior do Trabalho.

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

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA 21ª - 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.

§ 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 22ª - 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 23ª - 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 24ª - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

As rescisões do contrato de trabalho de empregados com mais de 12 (doze) meses de serviço, deverão ser homologadas obrigatoriamente no SINDICATO DE EMPREGADOS, 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 homologação previsto no parágrafo segundo, 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, ressalvada as hipóteses de culpa do órgão homologador, do banco depositário do FGTS ou não comparecimento do empregado cientificado.

§ 4º - 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).



SindeBeleza



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

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

§ 7º - As empresas enquadrada no REPIS, ficam dispensadas da obrigatoriedade da homologação no sindicato, e em casos do ato homologatório ocorrer na própria empresa, no prazo máximo de 20 (vinte) dias a contar da data descrita no § 2º desta cláusula, deverá obrigatoriamente encaminhar ao sindicato profissional, por meio eletrônico, através do email – homologacao.doc@sindebeleza.org.br, cópia dos seguintes documentos:

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA 25ª - 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 26ª - 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 27ª - 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).

§ 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).



SindeBeleza



§ 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 28ª - 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 29ª - 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 30ª - EMPREGADO ACIDENTADO - GARANTIA DE EMPREGO

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA 31ª - 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.

§ 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 32ª - 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 33ª - 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 34ª - 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.



SindeBeleza



CLÁUSULA 35ª - 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.

CLÁUSULA 36ª - 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 37ª - 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 38ª - 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, e ressalvada quando da dispensa por justa causa.

Parágrafo Único – As empresas devidamente enquadradas no REPIS, estão isentas da garantia de estabilidade prevista nesta cláusula.

**Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas
Duração e Horário**

CLÁUSULA 39ª - 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 40ª - VESTIBULAR

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

CLÁUSULA 41ª - 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 42ª - FALTAS JUSTIFICADAS

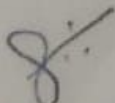
Além das hipóteses previstas em Lei, o empregado poderá deixar ainda de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, por 03 (três) dias úteis consecutivos em virtude de casamento.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA 43ª - TRABALHOS EM DOMINGOS E FERIADOS

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

- a) A remuneração dos empregados com salário fixo será paga em dobro; para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao pagamento do valor de mais 01 (um) descanso semanal remunerado. É vedada a transformação dos pagamentos em concessão de folgas, tanto para os empregados com salário fixo como para os comissionados.
- b) Os empregadores fornecerão vale transporte aos empregados que trabalhem nos feriados.





SindeBeleza



- c) As horas excedentes à jornada normal do empregado realizadas nos feriados serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor do salário/hora desse dia, ficando vedado, nesses dias, a utilização do banco de horas.
- d) O trabalho nos feriados não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção.

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

CLÁUSULA 44ª - 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.

CLAUSULA 45ª - BANCO DE HORAS ESPECIAL – COVID-19

As empresas enquadradas no REPIS, 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;



SindeBeleza



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.

§ 8º - Essa cláusula não substitui ou altera a cláusula 44ª desta CCT, devendo ainda ao instituir a CCT 2021/2022, prever a presente cláusula na CCT.

§ 9º - As empresas poderão fazer adesão ao REPIS posteriormente, desde que respeitado o prazo estabelecido em Convenção, em caso de não fazer a adesão ao REPIS tornará nulo qualquer aplicação dos termos desta cláusula.

CLÁUSULA 46ª – 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, fase **LARANJA, ou VERMELHA, ou LockDown**, as empresas devidamente enquadradas no REPIS 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 pelo email: homologacao@sindebeleza.org.br devendo ser encaminhada em anexo e em conjunto com os acordos individuais no prazo de 10 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 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.



SindeBeleza



§ 6º - Somente poderá aderir ao presente ADITAMENTO as empresas que participarem do **REPIS 2021** estabelecido na **CLAUSULA 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 clausula.

§ 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.

§ 10º - As empresas poderão fazer adesão ao REPIS posteriormente, desde que respeitado o prazo estabelecido em Convenção, em caso de não fazer a adesão ao REPIS tornará nulo qualquer aplicação dos termos desta clausula.

CLAUSULA 47ª – 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 devidamente enquadradas no REPIS 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.



SindeBeleza



§ 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 conseqüente redução de salário, nas condições estabelecidas nesta cláusula.

§ 7.º - Como forma protetiva, em face da redução de jornada e conseqüente 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 conseqüente 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.

Férias Coletivas

CLÁUSULA 48ª - 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 49ª - 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 50ª - 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.



SindeBeleza



CLÁUSULA 51ª - 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.

Licença Adoção

CLÁUSULA 52ª - 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 53ª - LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com o inciso XIX, do art. 7º. da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º., do art. 10º., Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será 05 (cinco) dias corridos, até que não seja disciplinado por Lei, de forma diferente, contados da data do parto, neles incluindo o dia previsto no inciso III, do artigo 473 da C.L.T..

CLÁUSULA 54ª - 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 55ª - ANOTAÇÃO CARTEIRA DE TRABALHO

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

CLÁUSULA 56ª - 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.

CLAUSULA 57ª – 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, ou VERMELHA, ou LockDown**, as empresas devidamente enquadradas no REPIS, ficam



SindeBeleza



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 do email: homologacao@sindebeleza.org.br ao Sindicato 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.

§ 4º - As empresas poderão fazer adesão ao REPIS posteriormente, desde que respeitado o prazo estabelecido em Convenção, em caso de não fazer a adesão ao REPIS tornará nulo qualquer aplicação dos termos desta cláusula.

CLAUSULA 58ª – 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 50% (cinquenta por cento) do líquido das férias, no ato e início do gozo;
- 2ª parcela, o valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do líquido das férias, após 30 (trinta) 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 do Sindicato Profissional com a convocação de assembleia própria.

§ 3º - As empresas terão autonomia, para antecipar o pagamento das parcelas, em fase da estabilidade provisória garantida na cláusula 59ª deste instrumento.

CLAUSULA 59ª – 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 cláusula 3ª e a quitação conforme cláusula 4ª, após a quitação de todas as verbas de férias, em que a empresa utilizou deste instrumento para parcelamento.

CLAUSULA 60ª – 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, ou VERMELHA, ou LockDown, as empresas devidamente enquadradas no REPIS, 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



SindeBeleza



- assinado com 2 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.

§ 1º – As empresas ficam obrigadas a comunicar o Sindicato Laboral, por meio do email: homologacao@sindebeleza.org.br da utilização das regras instituídas nesta cláusula, devendo apenas apresentar a relação de trabalhadores com o período de licença remunerada.

§ 2º – As empresas poderão fazer adesão ao REPIS posteriormente, desde que respeitado o prazo estabelecido em Convenção, em caso de não fazer a adesão ao REPIS tornará nulo qualquer aplicação dos termos desta cláusula.

Saúde e Segurança do Trabalhador Uniforme

CLÁUSULA 61ª - 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 62ª - 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 63ª - EXAMES MÉDICOS

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA 64ª - 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).

§ 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 65ª - 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



SindeBeleza



CLÁUSULA 66ª - RELAÇÃO DE EMPREGADOS/RAIS

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA 67ª - 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 2021 a dezembro de 2022, incluindo-se os 13º salários, limitando-se ao desconto máximo de R\$ **60,00** (sessenta reais) por mês.

§ 1º - A empresa deverá efetuar o desconto mensalmente dos trabalhadores conforme institui o caput por determinação da assembleia, devendo fazer o recolhimento da contribuição assistencial/negocial em favor do 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 31/01/2021, 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 31/01/2021, o empregado deverá comparecer pessoalmente na sede do Sindicato Profissional, manifestando sua intenção com a comprovação de registro em CTPS pela empresa, dentro do prazo máximo de 20 (vinte) dias, após o início do seu contrato.

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

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

CLÁUSULA 68ª - 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



SindeBeleza



paga trimestralmente, ou seja, nos meses de março, junho, setembro e dezembro de 2020, de acordo com a seguinte tabela, que serão corrigidos de acordo com a Lei:

EMPRESAS	VALOR
Profissionais Liberais e Autônomos	R\$ 50,00
Micro Empreendedor Individual (MEI)	R\$ 90,00
Microempresas (ME) e (Eireli)	R\$ 120,00
Empresas de Pequeno Porte (EPP)	R\$ 180,00
Demais empresas	R\$ 250,00

§ 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:

QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS	VALOR
Acima 3 até 10 funcionários	R\$ 60,00
De 11 a 25 funcionários	R\$ 150,00
De 26 a 50 funcionários	R\$ 280,00
Acima de 51 funcionários	R\$ 420,00

§ 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.

§ 4.º - 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.

§ 5.º - 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 69ª - MUDANÇA DE ENDEREÇO

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

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA 70ª – COMISSÃO PARITÁRIA

Fica instituída Comissão Paritária dos Sindicatos Convenientes, 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:

- Zelar pelo efetivo cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- 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;
- Elaborar minuta de cláusulas e discutir questões não contempladas na presente Convenção.



SindeBeleza



- 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 71ª – ACORDO COLETIVOS

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

CLÁUSULA 72ª - CUMPRIMENTO

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA 73ª - 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 74ª - 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 75ª - 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 76ª - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

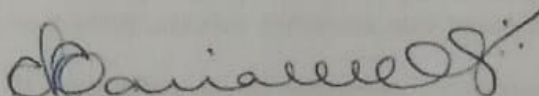
A Comissão de Conciliação Prévia é mantida por prazo indeterminado, conforme as normas de funcionamento em documento anexo à Convenção Coletiva de Trabalho de 2.010.

CLÁUSULA 77ª – RESPONSABILIDADE TÉCNICA

As empresas, que necessitam de procedimentos técnicos de Dermaticista especialista, conforme o Lei 13.643/2018 de 3 de abril de 2018 que regulamenta a profissão, deverão obrigatoriamente encaminhar ao Sindicato Patronal, declaração de responsabilidade técnica, assinada pelo Dermaticista especialista, com a devida comprovação da formação profissional.

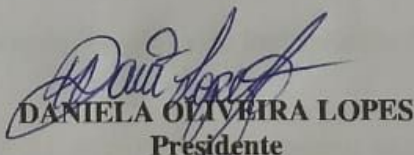
§ Único – Em caso de fiscalização dos Sindicatos convenientes, ou de processos de procedimentos que denigram a categoria, pela falta do profissional Esteticista Cosmetologo e/ou Dermaticista Especialista, com a devida constatação da falta de declaração de responsabilidade técnica encaminhada ao Sindicato patronal, a empresa não poderá requer adesão ao REPIS, e será penalizada com em estabelecer Piso Salariais com acréscimo de 20% (vinte por cento), da tabela descrita na clausula 4ª e 5ª.

São Paulo-SP, 03 de Março de 2021.



MARIA DOS ANJOS MESQUITA HELLMEISTER
Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEIREIROS DE
SENHORAS DE SAO PAULO E REGIAO E DA REGIÃO METROPOLITANA DA BAIXADA
SANTISTA**



DANIELA OLIVEIRA LOPES
Presidente

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

