



## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** **2019/2020**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEREIROS DE SENHORAS DA REGIAO METROPOLITANA DA BAIXADA SANTISTA**, CNPJ n. 16.584.327/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GRAZIELA CRISTINY CERANTO NAHAS GRIJO, INCORPORADO pelo **Sindicato dos Empregados em Institutos de Beleza e Cabeleiros de Senhoras de São Paulo e Região**, 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 **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de JUNHO de 2019 a 31 de DEZEMBRO de 2020, alterando-se a data-base da categoria em 01º de JANEIRO.

### **CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **CABELEIROS, MANICURAS, ESTETICISTAS, MAQUILADORES, DEPILADORES, 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, Cubatão/SP, Guarujá/SP, Itanhaém/SP, Mongaguá/SP, Peruíbe/SP, Praia Grande/SP, Santos/SP e São Vicente/SP**.

### **Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial**

### **CLÁUSULA 3ª - PISO SALARIAL**

Para os empregados admitidos a partir de **01/06/2019**, ficam estabelecidas as seguintes classificações e pisos salariais para a categoria profissional.

Demais Empregados	R\$ 1.151,00
Micropigmentador (a), Tatuador (a)	R\$ 1.160,00



Auxiliar em Estética, Auxiliar de Cabeleireiro e Consultores de Beleza	R\$ 1.165,00
Cabeleireiros, Depiladores, Maquiladores, Manicures	R\$ 1.288,00
Esteticista e Massoterapeutas	R\$ 1.290,00
Podóloga (o)	R\$ 1.417,50
Esteticista Cosmetologo e/ou Dermaticista Especialista	R\$ 1.580,00

§ 1º - A partir de **01 de NOVEMBRO de 2019**, para as empresas que não se enquadrarem conforme clausula quarta, fica estabelecido as seguintes classificações e pisos salariais para a categoria profissional.

Demais Empregados	R\$ 1.280,00
Micropigmentador (a), Tatuador (a)	R\$ 1.290,00
Auxiliar em Estética, Auxiliar de Cabeleireiro e Consultores de Beleza	R\$ 1.300,00
Cabeleireiros, Depiladores, Maquiladores, Manicures	R\$ 1.315,00
Esteticista e Massoterapeutas	R\$ 1.400,00
Podóloga (o)	R\$ 1.530,00
Esteticista Cosmetologo e/ou Dermaticista Especialista	R\$ 1.710,00

§ 2º - Os valores dos pisos salariais constantes da tabela acima permanecerão inalterados até 31/12/2019, 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 4ª - 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:

§ 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 aufera 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;

- 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 e comprovação de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020.

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

§ 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 01/06/2019 até 31/12/2019, a praticar os PISOS SALARIAIS com valor diferenciado daquele previsto no § 1º da clausula terceira como segue:

Demais Empregados	R\$ 1.151,00
Micropigmentador (a), Tatuador (a)	R\$ 1.160,00
Auxiliar em Estética, Auxiliar de Cabeleireiro e Consultores de Beleza	R\$ 1.165,00
Cabeleireiros, Depiladores, Maquiladores, Manicures	R\$ 1.288,00
Esteticista e Massoterapeutas	R\$ 1.290,00
Podóloga (o)	R\$ 1.417,50
Esteticista Cosmetologo e/ou Dermaticista Especialista	R\$ 1.580,00

§ 6º- O prazo para requerer a adesão ao **REPIS 2019** terminará no dia **31/10/2019**, 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 afirmam 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.

§ 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 clausula, 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.

### Reajustes/Correções Salariais





### **CLÁUSULA 5ª - REAJUSTE SALARIAL**

Os trabalhadores integrantes da categoria profissional abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho que ganham salários superiores aos Pisos Salariais, com **data-base em 01/06/2019, terão um reajuste de 5% (cinco por cento)**, calculado sobre os salários de 01/06/2018.

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

§ 2º - Os salários dos empregados admitidos após 01/06/2018 serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados, na proporção de 1/12 avos.

§ 3º - As empresas que não requererem ou não se enquadrarem ao REPIS (Regime Especial de Piso Salarial), deverão em **01/11/2019**, conceder reajuste de **2% (dois 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 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 de 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 01/06/2019, 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 se 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 tíquete alimentação, devendo conter disponibilidade mensal com os seguintes valores:

- a) Para os empregados em empresas enquadradas no REPIS o valor de **R\$ 130,00** (cento e trinta reais);
- b) Para os empregados em empresas não enquadradas no REPIS o valor de **R\$ 160,00** (cento e sessenta 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 Creche**

##### **CLÁUSULA 19ª – CRECHES**

Os Empregadores que não possuem creches próprias pagarão a seus empregados um auxílio-creche equivalente a 20% (vinte por cento) do piso da categoria, por mês e por filho de até 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.

#### **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).

§ 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](mailto: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).

§ 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.

#### **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.

#### 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.
- 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.

#### **Férias Coletivas**

#### **CLÁUSULA 45ª - 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 46ª - 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 47ª - 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 48ª - 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 49ª - 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 50ª - 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 51ª - 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 52ª - ANOTAÇÃO CARTEIRA DE TRABALHO**

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

#### **CLÁUSULA 53ª - 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 54ª - 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 55ª - 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 56ª - 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 57ª - 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 58ª - 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 59ª - RELAÇÃO DE EMPREGADOS/RAIS**

Ficam as empresas obrigadas a entregar, anualmente aos sindicatos convenientes separadamente a cópia da RAIS até o dia 30 (trinta) de maio de cada ano, para efeito de pesquisa e cadastro das entidades.

### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA 60ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

Conforme resolução aprovada por votação na Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados, sócios e não sócios desta entidade sindical, ficou estabelecido que a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL é devida por todos integrantes da categoria, filiados e não filiados, por autorização prévia e expressa. A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL é de 1% mensal, devendo ser descontado sobre a remuneração do trabalhador, de junho de 2019 a dezembro de 2020, incluindo-se os 13º salários, limitando-se ao desconto máximo de R\$ 51,00 (cinquenta e um) 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 16/10/2019, 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 16/10/2019, 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 61ª - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES

Os Profissionais Liberais e Autônomos Empregadores efetuarão o recolhimento de **Contribuição Confederativa 2019 e 2020** para o **Sindicato Patronal**, em 02(duas) **taxas por ano**, de conformidade com as seguintes tabelas:

#### AUTÔNOMOS, PROFISSIONAIS LIBERAIS DE ESTÉTICA

Profissionais Liberais e Autônomos sem empregados: R\$ 98,00

Profissionais Liberais e Autônomos com 01 a 05 empregados: R\$ 127,80

Profissionais Liberais e Autônomos com 06 ou mais empregados: R\$ 227,20

#### EMPRESAS, INSTITUTOS E ESTABELECIMENTOS SIMILARES, EMPREGADORES DE PROFISSIONAIS DA ÁREA DE ESTÉTICA:

CAPITAL SOCIAL	CONTRIBUIÇÃO
R\$ 1,00 à R\$ 5.000,00	R\$ 264,16
R\$ 5.000,01 à R\$ 25.000,00	R\$ 330,20
R\$ 25.000,01 à R\$ 50.000,00	R\$ 412,75
R\$ 50.000,01 à R\$ 75.000,00	R\$ 515,93
R\$ 75.000,00 em diante	R\$ 540,93



§ 1º - Os empregadores sindicalizados ou não, deverão efetuar o recolhimento até os dias 30/09/2019 e 31/12/2019, 30/03/2020 e 30/09/2020. As guias deverão ser emitidas diretamente no site da entidade: [www.sindestetica.org.br](http://www.sindestetica.org.br) no menu Tabela de Contribuições.

§ 2º - O não recolhimento da contribuição referida acarretará para o empregador correção de R\$ 0,61 (sessenta e hum centavos) quando se tratar de profissionais liberais ou autônomos sem empregados, e de 1% (hum por cento) ao dia sobre o valor da Contribuição Confederativa devida, nos demais casos.

§ 3º - Os associados da Entidade Sindical Patronal terão desconto de 50% (cinquenta por cento) dos valores mencionados até a data de vencimento dos anos subsequentes.

§ 4º - 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 62ª - 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 63ª - 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 64ª - 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 65ª - 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 66ª - 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 67ª - 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 68ª – 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 convenentes, 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 terceira.

### **CLÁUSULA 69ª - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO**

As cópias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser afixadas em local visível nas sedes dos Sindicatos **patronal e profissional e**, dos empregadores, dentro de 05 (cinco) dias da data do ajuste, dando-se assim, cumprimento ao disposto no art. 614 da C.L.T. e Decreto 229/67, podendo ser acessada pelo endereço eletrônico [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br).

**GRAZIELA CRISTINY CERANTO NAHAS GRIJO**  
Presidente

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

**MARIA DOS ANJOS MESQUITA HELLMEISTER**  
Presidente

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

**DANIELA OLIVEIRA LOPES**  
Presidente

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