



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

**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;

E

**SIND EMPREGADOS EDIF COND EMP TUR HOSP ARACATUBA REGIAO**, CNPJ n. 59.767.988/0001-61, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VALDENIR FERREIRA DA SILVA;

Celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE**, 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 MAIO de 2021 a 30 de ABRIL de 2023** e a data-base da categoria em **01º de MAIO**.

### **CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empresas de estética e cosmetologia, Atividades de estética e outros serviços de cuidados com a beleza**, com abrangência territorial em Andradina/SP, Araçatuba/SP, Auriflora/SP, Avanhandava/SP, Barbosa/SP, Bento de Abreu/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Buritama/SP, Castilho/SP, Clementina/SP, Coroados/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gastão Vidigal/SP, General Salgado/SP, Glicério/SP, Guaraçai/SP, Guararapes/SP, Guzelândia/SP, Ilha Solteira/SP, Lavinia/SP, Lins/SP, Mirandópolis/SP, Murutinga do Sul/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Piacatu/SP, Promissão/SP, Rubiácea/SP, Santo Antônio do Aracanguá/SP, Santópolis do Aguapeí/SP, Sud Mennucci/SP e Valparaíso/SP.

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

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

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

§ 1º - Considera-se para efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual igual ou inferior a **R\$ 4.800.000,00**.

§ 2º - Para adesão ao **REPIS**, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo (primeiro) desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através de solicitação on line, disponível nos sites das entidades sindicais, em que são obrigatória as informações solicitadas e com o aceite on line dos termos de Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como no Regime Especial de Piso Salarial – **REPIS 2021/2022** e a Declaração de Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho; **inclusivo** estar em dia com as contribuições dos sindicatos signatários;

§ 3º - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2021/2022**, de



forma on line pelo mesmo sistema virtual com a autenticação digital QRcode. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, dentro dos prazos estabelecidos.

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

§ 5º- Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2021/2022**, que lhes facultará, até o vencimento da presente convenção coletiva, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daquele previstos na cláusula terceira.

§ 6º- Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho, e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho, do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2021/2022**, a que se refere o **Parágrafo 5º**. A empresa que não possuir **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, mas praticar piso de menor valor, ao final do contrato, o funcionário terá direito por lei, em receber as eventuais diferenças salariais.

§ 7º- Visando proporcionar segurança jurídica para as partes envolvidas no processo de rescisão, as entidades sindicais representativas ACONSELHAM as empresas em geral, em especial aquelas que fizerem sua opção de adesão ao REPIS 2021/2022, que efetuem as HOMOLOGAÇÕES de seus colaboradores na entidade Sindical laboral, para todos os trabalhadores que tenham completado um mínimo de 6 (seis) meses de registro na empresa.

§ 8º- **DO PRAZO DE ADESÃO: O PRAZO DE ADESÃO AO REPIS PARA A CCT 2021/2023 SERÁ ATÉ O DIA 31/08/2021**, sem exceção, ou 30 (trinta) dias após a abertura da empresa, e ou 30 (trinta) dias após a concessão do Alvará Municipal, mediante apresentação de documentos que comprovem essa condição.

§ 9º- **DA VALIDADE: O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, REFERENTE A CCT 2021/2023, terá validade até o dia 31 de maio de 2022**, devendo ser requerido novo certificado ou renovação a cada ano, conforme determinar a CCT.

#### **CLÁUSULA 4ª – SALÁRIO NORMATIVO/ PISO SALARIAL – REPIS**

Para os empregados admitidos a partir de **01/06/2021**, ficam estabelecidas as seguintes classificações e pisos salariais diferenciados para a categoria profissional.

<b>Demais Empregados</b>	<b>R\$ 1.217,00</b>
<b>Auxiliares em procedimento de Estética e Consultores de Beleza</b>	<b>R\$ 1.228,00</b>
<b>Receptionistas, Auxiliar Administrativo</b>	<b>R\$ 1.242,00</b>
<b>Depiladores, Maquiladores e Micropigmentadores</b>	<b>R\$ 1.250,00</b>
<b>Esteticista e Massoterapeutas</b>	<b>R\$ 1.349,00</b>
<b>Podóloga (o) e Assistente Adiministrativo</b>	<b>R\$ 1.385,00</b>
<b>Esteticista Cosmetólogo e/ou Dermaticista Especialista</b>	<b>R\$ 1.595,00</b>
<b>Responsável Técnico</b>	<b>R\$ 1.885,00</b>

§ 1º - Os valores dos pisos salariais constantes da tabela acima permanecerão inalterados até 30/04/2022, respeitados, se existentes, os reajustes do salário mínimo (Estadual/Federal), caso este venha superar o valor do piso profissional, eis que sempre será adotado o valor que melhor atenda a categoria dos trabalhadores, além de que ninguém pode ganhar menos que o salário mínimo.

§ 2º - Os profissionais especialista, com a função de responsável técnico, deverão estar certificados em conformidade a cláusula 80ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 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

Para os empregados admitidos a partir de 01/06/2021, ficam estabelecidas as seguintes classificações e pisos salariais para a categoria profissional,

<b>Demais Empregados</b>	<b>R\$ 1.217,00</b>
<b>Auxiliares em procedimento de Estética e Consultores de Beleza</b>	<b>R\$ 1.228,00</b>
<b>Recepcionistas, Auxiliar Administrativo</b>	<b>R\$ 1.242,00</b>
<b>Depiladores, Maquiladores e Micropigmentadores</b>	<b>R\$ 1.250,00</b>
<b>Esteticista e Massoterapeutas</b>	<b>R\$ 1.349,00</b>
<b>Podóloga (o) e Assistente Adiministrativo</b>	<b>R\$ 1.385,00</b>
<b>Esteticista Cosmetologo e/ou Dermaticista Especialista</b>	<b>R\$ 1.595,00</b>
<b>Responsável Técnico</b>	<b>R\$ 1.885,00</b>

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

<b>Demais Empregados</b>	<b>R\$ 1.415,00</b>
<b>Auxiliares em procedimento de Estética e Consultores de Beleza</b>	<b>R\$ 1.430,00</b>
<b>Recepcionistas, Auxiliar Administrativo</b>	<b>R\$ 1.460,00</b>
<b>Depiladores, Maquiladores e Micropigmentadores</b>	<b>R\$ 1.470,00</b>
<b>Esteticista e Massoterapeutas</b>	<b>R\$ 1.570,00</b>
<b>Podóloga (o) e Assistente Adiministrativo</b>	<b>R\$ 1.600,00</b>
<b>Esteticista Cosmetologo e/ou Dermaticista Especialista</b>	<b>R\$ 1.850,00</b>
<b>Responsável Técnico</b>	<b>R\$ 2.120,00</b>

§ 2º - Os valores dos pisos salariais constantes da tabela acima permanecerão inalterados até 30/04/2022, respeitados, se existentes, os reajustes do salário mínimo (Estadual/Federal), caso este venha superar o valor do piso profissional, eis que sempre será adotado o valor que melhor atenda a categoria dos trabalhadores, além de que ninguém pode ganhar menos que o salário mínimo (Estadual/Federal).

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

§ 4º - Os profissionais especialista, com a função de responsável técnico, deverão estar certificados em conformidade a clausula 80ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 5º - Os valores dos pisos salariais são estabelecidos para jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

§ 6º - O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente.

#### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA 6ª - REAJUSTE SALARIAL

Os salários superiores aos Pisos Salariais conforme enquadramentos, serão reajustados a partir de **1º de SETEMBRO de 2021**, sobre o valor praticado em junho de 2020, com os seguintes percentuais:

- 3.50% (três vírgula cinquenta por cento) aos trabalhadores das empresas devidamente enquadradas no REPIS;
- 6.50% (seis vírgula cinquenta por cento) aos trabalhadores das empresas **NÃO** enquadradas no REPIS;



§ 1º - Poderão ser compensados os aumentos e compensações salariais, espontaneamente ou por imposição legal, concedidos a partir de 01 de junho de 2020.

§ 2º - Os salários dos empregados admitidos após 01/06/2020 serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados, na proporção de 1/12 (um doze avos).

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

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

##### **CLÁUSULA 7ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

O empregador fica obrigado a efetuar o pagamento da remuneração de seus empregados até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido e até o dia 20 (vinte) de cada mês, o pagamento de adiantamento salarial, sendo que quando os dias determinados coincidirem com sábado, domingo e feriado o pagamento será antecipado para o 1º (primeiro) dia útil antecedente.

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

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

##### **CLÁUSULA 8ª - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS EM CHEQUES**

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

#### **Descontos Salariais**

##### **CLÁUSULA 9ª - 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 10ª - 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 11ª - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

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

##### **CLÁUSULA 12ª - 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**

*WPC*  


empresa fornecedora de alimentos.

§ 2º - Fica vedado que mencionado CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA esteja vinculado a apenas uma

setenta e cinco reais);

b) Para os empregados em empresas **NAO** enquadradas no REPIS o valor de **R\$ 175,00** (cento e

reais);

a) Para os empregados em empresas enquadradas no REPIS o valor de **R\$ 138,00** (cento e trinta e oito

alimentação, devido conter disponibilidade mensal com os seguintes valores:

pelos estabelecimentos conveniados, o cartão poderá ser revertido para cesta básica em gênero ou tiquete

aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal

§ 1º - O referido benefício será para uso nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente

10 (dez) de cada mês, sob pena de indenização deste valor.

Faxineiros e Office Boy, etc), CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA, que deverá ser concedido até o dia

Receptionistas, Recepcionista Externo, Microprogramador(a) / Atendedor(a) e demais empregados (Copeiros,

As empresas concederão aos seus empregados nas funções de Auxílios Administrativos, Caixas,

**CLAUSULA 17ª - CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA / CESTA BÁSICA**

**Auxílio Alimentação**

Categoria.

trabalho e nos horários de pagamentos, ficando garantido ao empregado o mínimo do Piso Salarial da

acordado, seja ele qual for, deverá constar, obrigatoriamente, no contrato de trabalho, na carteira de

A comissão será pactuada livremente entre empregado e empregador e, independentemente do percentual

**CLAUSULA 16ª - COMISSÕES**

**Comissões**

cálculo das horas extras mensais, 13º salário, indenização integral ou parcial e depósitos fundiários.

três, adicional esse que será calculado sobre o piso salarial da categoria do empregado e incidirá no

ao mesmo empregador, igual a 3% (três por cento), por triênio trabalhado, limitado ao máximo de 05 (cinco)

Os empregadores se obrigam ao pagamento de um adicional por tempo de serviço prestado pelo empregado

**CLAUSULA 15ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (TRIÊNIO)**

**Adicional de Tempo de Serviço**

por cento) sobre a hora normal.

§ Único: As empresas devidamente enquadradas no REPIS, poderão praticar o adicional de 50% (cinquenta

normal.

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

**CLAUSULA 14ª - HORAS EXTRAS**

**Adicional de Hora-Extra**

independentemente das demais condições previstas em Lei.

do empregado, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso,

§ Único: A inobservância dos prazos previstos na presente cláusula acarretará ao empregador multa, a favor

empregado. A 2ª (segunda) parcela deverá ser paga até o dia 20 de dezembro.

observando-se o pagamento juntamente com as férias, a qualquer época, mediante solicitação do

A 1ª (primeira) parcela da gratificação natalina (13º salário) deverá ser paga até o dia 30 de novembro

**CLAUSULA 13ª - 13º SALÁRIO**



§ 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 18ª - 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 19ª - 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 20ª – 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 21ª – 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 22ª - 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 23ª – ATIV BENEFICIO SAUDE E SOCIAL COMPLEMENTAR**

Com o objetivo de promover melhor qualidade de vida e saúde a todos os trabalhadores da categoria representada, a partir de **1º de julho de 2021**, respeitado as condições de enquadramento de Pisos Salariais, as empresas concederão a todos seus empregados um benefício "ATIV BENEFICIO SAUDE E SOCIAL COMPLEMENTAR", constituído por Assistência Saúde, abrangendo **Consultas Médicas via Telemedicina, Rede Credenciada com descontos em clínicas e laboratórios e assistência social complementar as empresas**, sendo este benefício gerido pela **Ativ Administradora de Benefícios Ltda**, CNPJ Nº 32.061.292/0001-69 e prestado por instituição terceira à escolha desta empresa gestora.

§ 1º - Para a efetividade do Benefício, o empregador, obrigatoriamente, contribuirá mensalmente diretamente ao prestador de serviço, com os seguintes valores:

- a) Para as empresas devidamente enquadradas no REPIS o valor de R\$ 23,00 (vinte e três reais) por empregado;
- b) Para as empresas NÃO enquadradas no REPIS o valor de R\$ 27,00 (vinte e sete reais) por empregado.

§ 2º - Fica vedado qualquer desconto do salário do trabalhador e responsabilizando-se a gestora à prestar toda a assistência constituída durante a vigência desta norma coletiva.

§ 3º - Complementarmente e objetivando a promoção do bem-estar físico, mental, emocional, intelectual, profissional e social da categoria, a GESTORA executará atividades referenciadas no desenvolvimento de estudos, pesquisas, consultorias e ações visando o atingimento dos objetivos previstos nesta Convenção, para tanto realizando convênios e parcerias com centros especializados e entidades parceiras.

§ 4º - Escopo dos benefícios da Assistência Saúde a serem oferecidos a categoria:

- A. Assistência médica 24 horas, 7 dias por semana, via **Telemedicina**: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades:

1	ESPECIALIDADE	Cardiologia
2	ESPECIALIDADE	Cirurgia Geral
3	ESPECIALIDADE	Cirurgia Plástica
4	ESPECIALIDADE	Cirurgia Vascular
5	ESPECIALIDADE	Coloproctologia
6	ESPECIALIDADE	Dermatologia
7	ESPECIALIDADE	Endocrinologia e Metabolologia
8	ESPECIALIDADE	Gastroenterologia
9	ESPECIALIDADE	Geriatria
10	ESPECIALIDADE	Ginecologia e Obstetrícia
11	ESPECIALIDADE	Hematologia
12	ESPECIALIDADE	Maxilologia
13	ESPECIALIDADE	Medicina da Família
14	ESPECIALIDADE	Neurocirurgia
15	ESPECIALIDADE	Neurologia

16	ESPECIALIDADE	Naturologia
17	ESPECIALIDADE	Oftalmologia
18	ESPECIALIDADE	Ortopedia
19	ESPECIALIDADE	Otorrinolaringologia
20	ESPECIALIDADE	Pediatria
21	SUB-ESPECIALIDADE	Dermatologia Pediátrica
22	SUB-ESPECIALIDADE	Gastroenterologia Pediátrica
23	SUB-ESPECIALIDADE	Hematologia Pediátrica
24	SUB-ESPECIALIDADE	Homeopatia Pediátrica
25	SUB-ESPECIALIDADE	Nefrologia Pediátrica
26	ESPECIALIDADE	Neonatologia
27	ESPECIALIDADE	Pneumologia Pediátrica
28	ESPECIALIDADE	Pneumologia
29	ESPECIALIDADE	Psiquiatria
30	ESPECIALIDADE	Radiologia
31	ESPECIALIDADE	Reumatologia
32	ESPECIALIDADE	Urologia

**\*IMPORTANTE:** O benefício **Telemedicina** não exclui eventual necessidade de consulta presencial.

**B. Rede Médica/Laboratorial:** este benefício proporciona ao beneficiário descontos de até 50% em consultas, exames e procedimentos em uma ampla rede credenciada de clínicas e laboratórios, em que a Ativ se compromete contratualmente a formatar rede credenciada nos municípios não atendidos mediante solicitação do parceiro desde que em conformidade as políticas internas.

**C. Convênio Farmácia:** rede credenciada de farmácias com descontos de 20% a 70% para a compra de medicamentos;

§ 5º - Agregado ao Benefício Saúde, a Ativ Administradora de Benefícios deve incluir no rol de assistências um **Clube de Vantagens** com descontos especiais em diversos segmentos, como varejo, educação, lazer e viagens.

§ 6º - Para as empresas será garantido os seguintes benefícios:

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.
REEMBOLSO DE LICENÇA PATERNIDADE	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
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.



§ 7º - A instituição empregadora deverá informar através do e-mail [cadastro@ativbeneficios.com.br](mailto:cadastro@ativbeneficios.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. Do caso da não informação dentro do prazo, não será possível alteração no boleto.

§ 8º - Os recolhimentos dos valores estabelecido na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados conforme parágrafo anterior.

§ 9º - A presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

§ 10º - A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do(a) empregado(a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao(a) empregado(a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito a respectiva administradora, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

§ 11º - 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 nesta cláusula e que não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão elencados, 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.

§ 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 - Como se trata de benefício individual ao trabalhador abrangido pela presente Norma Coletiva de Trabalho, eventual contratação para os dependentes do beneficiário, será efetuada sob a responsabilidade deste, mediante autorização de desconto em folha de pagamento perante o empregador;

§ 14º - 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 ser protestado, por descumprimento desta CCT, o que não isenta a Instituição empregadora da quitação de pagamento(s) pendente(s).

§ 15º - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia do prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

#### CLÁUSULA 24ª – CONVENIO ODONTOLÓGICO

A partir de 1º de julho de 2021, as empresas concederão aos empregados integrantes da categoria profissional representada pelo SINDICATOS DOS EMPREGADOS, que prestarem serviços em sua base territorial, sem exceção, um benefício constituído por Assistência à saúde – Plano odontológico, abrangendo consultas odontológicas, serviços, voltados a prevenção e procedimentos curativos básicos, com as seguintes características:

- Assistência odontológica: Consultas (inicial, urgência e emergência);
- Prevenção em saúde bucal e Radiologia (raio-x);
- Dentística (restaurações em resina e amálgama);
- Cirurgia oral menor (realizados em consultório – ex.: extrações);
- Endodontia (tratamento de canal);
- Periodontia (tratamento de gengiva);



4/4

- Odontopediatria (tratamento de crianças até 12 anos);
- Próteses (conforme Rol odontológico da ANS e suas diretrizes de utilização. Exemplos: Coroa Provisória, núcleo, coroa metálica para pré-molares e molares, coroa em cerômero para incisivos e caninos – todas unitárias).

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

§ 1º - O plano do beneficiário será custeado pelo empregador, no valor de **RS 13,00 (treze reais)** por mês e por empregado, sem ônus algum para o empregado titular;

§ 2º - A Operadora deverá realizar a adesão dos dependentes que o empregado optar por incluir no plano odontológico, cujo pagamento deverá ser feito através de desconto em folha, com autorização expressa do empregado.

§ 3º - O Plano Odontológico deverá ser disponibilizado no mercado por operadora idônea, que ofereça atendimento nacional e Plano com Rol mínimo de procedimentos e boa reputação no índice de monitoramento de garantia de atendimento na ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar).

§ 4º - O pagamento do benefício será feito diretamente pelo empregador à operadora do Plano de Odontológico.

§ 5º - A presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

§ 6º - Ao Sindicato (LABORAL) caberá a fiscalização da concessão do plano Odontológico, ficando os mesmos responsáveis por firmar convênios com operadoras que atendam às exigências do benefício oferecido.

§ 7º - As empresas serão informadas pelo Sindicato (LABORAL) o(s) nome(s) da(s) operadora(s) conveniada(s);

§ 8º - As empresas deverão firmar contrato de adesão com as operadoras de Plano de Saúde Odontológico cadastradas e homologadas pelo Sindicato (LABORAL);

§ 9º - As empresas abrangidas pela presente cláusula da CCT, deverão enviar ao Sindicato a relação de empregados, informando qualquer alteração do quadro funcional na medida em que houver contratação ou demissão de empregados.

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

##### **CLÁUSULA 25ª - 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 26ª - 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 27ª - 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 28ª - 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 ou protocolo na sede do sindicato profissional, 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 29ª - 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 30ª - 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 31ª - ESTABILIDADE**

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

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

§ 2º - Se a demissão ou o término do aviso prévio trabalhado ocorrer após 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 32ª - 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 33ª - 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 34ª - EMPREGADO ACIDENTADO - GARANTIA DE EMPREGO**

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

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA 35ª - 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 36ª - 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 37ª - 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 38ª - 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 39ª - 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 40ª - 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, nos termos da cláusula 77 desta Convenção.

#### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA 41ª - 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 42ª - 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 43ª - 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 44ª - VESTIBULAR**

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

#### **CLÁUSULA 45ª - 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 46ª - 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 47ª - TRABALHOS EM DOMINGOS E FERIADOS**

As empresas que trabalharem todos os dias da semana concederão aos seus funcionários uma folga extra mensal, que deverá, obrigatoriamente, recair em um domingo, sem prejuízo da folga semanal.

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

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

§ 3º - Os feriados trabalhados poderão ser compensados durante o período máximo de 15 (quinze) dias, sem prejuízo da folga semanal, sob pena, de não o fazendo, serem pagos em dobro.

#### **CLÁUSULA 48ª - 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 49ª - 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;
- 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 50ª – 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 possuírem 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 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 obstante que por mútuo consentimento se dê antes deste prazo.

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

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

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

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

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

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

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

§ 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 cláusula.

#### CLAUSULA 51ª – 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.

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

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



responsável, e os nomes dos trabalhadores e ciência, da redução de jornada e consequente redução de salário, nas condições estabelecidas nesta cláusula.

§ 7.º - Como forma protetiva, em face da redução de jornada e consequente redução de salário, os trabalhadores ao qual foi aplicada a referida medida, gozarão de estabilidade pelo mesmo período a que foi atribuído a redução, após ser restabelecido os salários e jornadas normais, podendo ser indenizadas.

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

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

§ 10.º - 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.

§ 11.º - 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".

§ 12.º - Fica acordado que, qualquer projeto de lei, medida provisória, que vier a instituir benefícios de auxílio 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 52ª - FÉRIAS COLETIVAS**

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

#### **CLÁUSULA 53ª - COMUNICADO**

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

#### **Remuneração de Férias**

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

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

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

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

#### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA 56ª - LICENÇA ADOTANTE**

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

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

- c) Adoção ou guarda judicial de criança a partir de 04 (quatro) anos até 08 (oito) anos – licença de 30 (trinta) dias.

#### Outras disposições sobre férias e licenças

#### CLÁUSULA 57ª - LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com o inciso XIX, do art. 7º. da Constituição Federal, combinado com o 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 58ª - 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 59ª - ANOTAÇÃO CARTEIRA DE TRABALHO

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

#### CLÁUSULA 60ª - 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 61ª – 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 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 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 tomará nulo qualquer aplicação dos termos desta cláusula.

#### CLAUSULA 62ª – PAGAMENTO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS ou COLETIVAS – ESPECIAL COVID-19

Quando as empresas concederem as Férias de acordo com a cláusula 61, 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 63ª – 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.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador - Uniforme**

#### **CLÁUSULA 64ª - 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 65ª - 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 66ª - 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 67ª - 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 68ª - 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 69ª - 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 70ª - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2023**

A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária do Sindicato dos Empregados em Edifícios, Condomínios e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Araçatuba e Região realizada na sede do Sindicato localizada a Rua Quinze de Novembro, nº 376, Centro, Araçatuba-SP, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

### CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A título de contribuição assistencial, todos os integrantes da categoria profissional, associados e não associados, contribuirão, mensalmente, com o percentual de 2% (dois por cento) a ser aplicado sobre os salários base.

§1º - Referidas contribuições deverão ser recolhidas ao Sindicato dos Empregados em Edifícios, Condomínios e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Araçatuba e Região até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

§2º - O não recolhimento da contribuição referida na presente cláusula acarretará, para o empregador, multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido e não recolhido, juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

§ 3º - O trabalhador terá o direito de oposição a referida contribuição assistencial em até 20 (vinte) dias corridos a partir da assinatura da convenção coletiva de trabalho, mediante apresentação, pelo trabalhador não associado, de solicitação escrita e com assinatura do mesmo, na sede do sindicato, na sede da empresa, e nos locais de trabalho ou por e-mail - [seecathar@hotmail.com.br](mailto:seecathar@hotmail.com.br)

## CLÁUSULA 71ª - CONTRIBUIÇÃO PARA O CUSTEIO DO SISTEMA NEGOCIAL DA CATEGORIA ECONOMICA

Nos termos do art. 8.º, inciso IV, da Constituição Federal, foi aprovada em Assembléia Geral Extraordinária, a **CONTRIBUIÇÃO PARA O CUSTEIO DO SISTEMA NEGOCIAL DA CATEGORIA ECONOMICA**, a ser paga trimestralmente, ou seja, nos meses de março, junho, setembro e dezembro de 2021, 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

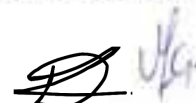
§ 1.º - As empresas com empregados deverão acrescer ao valor das parcelas da Contribuição Patronal Negocial os valores conforme tabela adicional variável por número de empregados:

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.



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

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA 72ª - 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 73ª – 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:

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

#### **CLÁUSULA 74ª – ACORDO COLETIVOS**

A partir de 01 de maio de 2021 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 75ª - 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 76ª - 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 77ª – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO/ REAVALIAÇÃO**

Os processos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da GLT.

**Parágrafo Único** – Fica assegurado que durante a vigência desta Convenção, em 1º de maio de 2022, serão negociadas as cláusulas econômicas, bem como os procedimentos de adesão ao REPIS, e que, a qualquer

tempo, poderão ser fixadas vantagens de natureza social ou econômica, beneficiando empregados da empresa, grupo de empresas ou de toda a categoria profissional, mediante Convenção, Acordo Coletivo de Trabalho ou Termo Aditivo a presente Convenção.

#### Outras Disposições

#### CLÁUSULA 78ª - CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS

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

#### CLÁUSULA 79ª – RESPONSABILIDADE TÉCNICA

As empresas de Estética que executam e aplicam recursos que exijam responsabilidade técnica conforme a Lei 13.643/2018 de 3 de abril de 2018 que regulamenta a profissão, e que na falta do Conselho profissional ainda em constituição, deverão obrigatoriamente encaminhar ao Sindicato Patronal, declaração de responsabilidade técnica, assinada pelo Profissional Esteticista e Cosmetólogo especialista, com a devida comprovação da formação profissional, devendo o Sindicato Patronal certificar a empresa e o profissional pelo prazo de 12 (doze) meses.

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

Araçatuba-SP, 01 de junho de 2021.



DANIELA OLIVEIRA LOPES

Presidente

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



VALDENIR FERREIRA DA SILVA

Presidente

SIND EMPREGADOS EDIF COND EMP TUR HOSP ARACATUBA REGIAO