

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP008410/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/09/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR044395/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.119937/2021-83  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/08/2021

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS EMPR. EM TURISMO E HOSP. E EMPR. EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSER., LIMPEZA PUBLICA, PRIVADA E AREAS VERDES DE S. J. CAMPOS E REGIAO , CNPJ n. 61.876.157/0001-70, neste ato representado(a) por seu ;

E

SIND PATRONAL DOS INST E SALOES DE BEL, CABEL DE SENHORAS, CABEL UNISSEX, BARB, SALOES -PARCEIROS E EMPR DE TRAT DE BEL DO EST DE SP, CNPJ n. 62.803.648/0001-53, neste ato representado(a) por seu ;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2021 a 31 de maio de 2023 e a data-base da categoria em 01º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS** , com abrangência territorial em **Aparecida/SP, Areias/SP, Bananal/SP, Caçapava/SP, Cachoeira Paulista/SP, Campos do Jordão/SP, Caraguatatuba/SP, Cruzeiro/SP, Lavrinhas/SP, Lorena/SP, Monteiro Lobato/SP, Natividade da Serra/SP, Paraibuna/SP, Queluz/SP, Roseira/SP, Santa Branca/SP, Santo Antônio do Pinhal/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São José do Barreiro/SP, São José dos Campos/SP, São Luiz do Paraitinga/SP, São Sebastião/SP, Silveiras/SP, Taubaté/SP, Tremembé/SP e Ubatuba/SP.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS – REGIME GERAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

Em conformidade com as funções inseridas no Estatuto Normativo da categoria profissional (Anexo I) para as empresas não aderentes ao REPIS – Regime Especial de Pisos Salariais – a partir de **01 de junho de 2021** ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais para a categoria profissional:

<b>CABELEIREIROS</b>	R\$ 1.508,12
<b>MANICURES</b>	R\$ 1.373,35
<b>DEPILADORES</b>	R\$ 1.390,50
<b>MAQUILADORES</b>	R\$ 1.479,95
<b>CONSULTORES DE BELEZA</b>	R\$ 1.366,00
<b>ESTETICISTAS</b>	R\$ 1.508,12
<b>AJUDANTES DE CABELEIREIRO / DEPILADOR / ESTETICISTA</b>	R\$ 1.364,77
<b>GERENTES</b>	R\$ 1.666,16

AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	R\$ 1.364,77
CAIXAS	R\$ 1.372,13
RECEPCIONISTAS	R\$ 1.372,13
RECEPCIONISTAS EXTERNOS	R\$ 1.364,77
ESTOQUISTAS	R\$ 1.364,77
DEMAIS EMPREGADOS	R\$ 1.364,77

**Parágrafo Primeiro:** Os valores dos pisos salariais são estabelecidos para jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

**Parágrafo Segundo:** O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente, não podendo ter valores inferiores aos estabelecidos para o salário mínimo (Federal e/ou Estadual).

**Parágrafo Terceiro: ISONOMIA SALARIAL** – Nenhum trabalhador, sob qualquer pretexto, pode ser contratado, no decorrer da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com salário inferior àquele devido ao trabalhador de mesma função e com menor tempo de serviço no estabelecimento.

**Parágrafo Quarto: QUADRO HIERÁRQUICO** – A empresa pode adotar a classificação de profissionais por classes, setores ou níveis de função (júnior, sênior, etc.); sendo, ainda, facultada a aplicação de promoções por tempo de serviço, por nível de habilitação, por mérito ou outro critério, com autorização de fazer, inclusive, distinções salariais e de jornada de trabalho entre as várias classes e os diversos níveis existentes.

## CLÁUSULA QUARTA - REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS - REPIS

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

Com o objetivo de conferir tratamento diferenciado às Microempresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's) conforme preconiza o inciso IX, do Artigo 170 da Constituição Federal e a Lei Complementar 123/2006, e também conferir tratamento adequado às Médias Empresas, com fundamento no princípio da autonomia coletiva dos particulares, na Lei 13.874/2019 e na lei 13.467/2017, com vistas a geração de emprego, renda e produtividade nas categorias econômica e profissional, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que será regido pelas normas a seguir estabelecidas.

**Parágrafo Primeiro:** Para efeito do REPIS considera-se: Microempresa (ME) a pessoa jurídica com faixa de faturamento anual de até R\$360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); Empresa de Pequeno Porte (EPP) a pessoa jurídica com faixa de faturamento anual até R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) e Média Empresa a pessoa jurídica com faixa de faturamento anual superior a R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) até R\$10.000.000,00 (dez milhões de reais), independente do regime tributário e do tipo societário.

**Parágrafo Segundo:** Para adesão ao REPIS as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo primeiro desta cláusula deverão requerer ao Sindicato patronal (BELEZA PATRONAL) a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, através de encaminhamento de formulário que estará disponibilizado em “sistema on line”, além do envio dos seguintes documentos:

**I** – CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas (NIRE); Capital Social registrado na JUCESP; Número de Empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE); Endereço Completo; Identificação do Sócio da Empresa e do Contabilista Responsável;

**II** – Declaração, sob as penas da lei, de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como Microempresa (ME), Empresa de Pequeno Porte (EPP) ou Média Empresa no Regime Especial de Piso Salarial –REPIS;

**III** – Declaração, sob as penas da lei, de adesão voluntária ao REPIS e ao cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, incluindo as cláusulas de contribuições laboral e patronal relacionadas no instrumento.

**IV** - Comprovante de recolhimento das contribuições patronais e laborais vencidas até a data de adesão, inclusive as constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Atendidos os requisitos acima, o Sindicato patronal emitirá o Certificado de Enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** – com validade coincidente com a da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que facultará a empresa praticar os pisos salariais com os valores diferenciados para os empregados contratados na validade do certificado, de acordo com a sua classificação, a saber:

<b>CABELEIREIROS</b>	R\$ 1.425,01
<b>MANICURES</b>	R\$ 1.297,68
<b>DEPILADORES</b>	R\$ 1.313,88
<b>MAQUILADORES</b>	R\$ 1.398,40
<b>CONSULTORES DE BELEZA</b>	R\$ 1.290,73
<b>ESTETICISTAS</b>	R\$ 1.425,02
<b>AJUDANTES DE CABELEIREIRO / DEPILADOR / ESTETICISTA</b>	R\$ 1.289,57
<b>GERENTES</b>	R\$ 1.574,35
<b>AUXILIARES ADMINISTRATIVOS</b>	R\$ 1.289,57
<b>CAIXAS</b>	R\$ 1.296,53
<b>RECEPCIONISTAS</b>	R\$ 1.296,53
<b>RECEPCIONISTAS EXTERNOS</b>	R\$ 1.289,57
<b>ESTOQUISTAS</b>	R\$ 1.289,57
<b>DEMAIS EMPREGADOS</b>	R\$ 1.289,57

**Parágrafo Quarto:** Em se constatando qualquer irregularidade no requerimento e/ou documentação apresentada, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação no prazo de até 10 (dez) dias úteis.

**Parágrafo Quinto:** A falsidade das declarações ou descumprimento do compromisso do inciso III do parágrafo 2º, uma vez constatados, ocasionará o imediato desenquadramento da empresa do REPIS, o cancelamento do certificado, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de eventuais diferenças salariais e o cumprimento das cláusulas normativas não respeitadas, sem prejuízo do pagamento da multa por descumprimento de cláusulas normativas.

**Parágrafo Sexto:** Visando proporcionar segurança jurídica para as partes envolvidas, as rescisões dos contratos de trabalho com vigência igual ou superior a 1 (um) ano dos empregados contratados com piso salarial diferenciado pelo REPIS serão assistidas pelo Sindicato profissional.

**Parágrafo Sétimo:** Eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

**Parágrafo Oitavo:** Nos atos de assistência de rescisão de contrato de trabalho e para comprovação perante a Justiça do Trabalho ao direito do pagamento dos salários de menor valor, a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS válido no período da contratação.

**Parágrafo Nono:** O Sindicato patronal encaminhará ao Sindicato profissional, para fins estatísticos e de verificação em procedimentos de assistência de rescisão dos contratos de trabalho, cópias dos CERTIFICADOS DO REPIS expedidos em favor de cada empresa aderente ao Regime.

**Parágrafo Décimo:** As empresas que não aderirem ao Regime Especial de Piso Salarial – REPIS ou que tiverem o pedido de adesão indeferido ou, ainda, o Certificado cancelado, deverão praticar os valores dos pisos salariais estabelecidos na Cláusula “PISOS SALARIAIS – REGIME GERAL”.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** As empresas que contratarem empregados com os pisos salariais previstos no Parágrafo Terceiro sem o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS ou com o certificado vencido ou cancelado, ficam sujeitas ao pagamento das diferenças salariais apuradas entre o valor praticado e o valor estabelecido na cláusula “PISOS SALARIAIS – REGIME GERAL”, sem prejuízo da multa prevista para descumprimento de Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Décimo Segundo:** Não será admitida a adoção do REPIS de que cuida a presente cláusula para o fim de redução salarial dos empregados com contratos já vigentes.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/05/2022**

Os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com data-base em 01 (primeiro) de junho, serão reajustados pelo índice de 6,5% (seis e meio por cento) aplicado sobre os salários de 31/05/2021, com vigência a partir de 01 de janeiro de 2022.

**Parágrafo Primeiro:** Os salários dos empregados admitidos após 01/06/2020 serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados.

**Parágrafo Segundo:** Poderão ser compensados os aumentos espontâneos concedidos pelo empregador.

**Parágrafo Terceiro:** O reajuste salarial estabelecido na presente cláusula somente será incorporado ao salário do empregado a partir da competência de 01/01/2022.

**Parágrafo Quarto:** A qualquer alteração na política salarial do Governo, as partes reunir-se-ão para revisão, readaptação e adequação dos salários.

## **CLÁUSULA SEXTA - COVID-19 – ABONO**

### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/12/2021**

Considerando o estado de calamidade pública causado pela pandemia do COVID-19 que gerou significativa restrição às atividades das empresas que compõem o segmento do setor da beleza, ocasionando por consequência direta impacto financeiro ao setor, comprometendo o emprego e a renda dos trabalhadores, as Entidades Sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com fulcro no inciso XXVI, do Art. 7º e no inciso III, do Art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o caput do Art. 611-A e com o §2º do Art. 457 da CLT, estabelecem a concessão de abono sob o título “COVID-19-ABONO”, nas seguintes condições:

Nos meses competência de junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2021, será pago a título de “COVID-19-ABONO”, valor corresponde à importância que o empregado receberia de reajuste salarial – 6,5% (seis e meio por cento), conforme cálculo resultante da aplicação da cláusula de reajuste salarial, devendo referido valor ser identificado no recibo de pagamento de salário pela rubrica “COVID-19-ABONO”.

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento do presente abono será feito de forma NÃO CUMULATIVA ao reajuste salarial de que trata a cláusula de reajuste salarial, encerrando-se o seu pagamento no mês de competência de dezembro de 2021.

**Parágrafo Segundo:** O abono de que trata a presente cláusula NÃO tem natureza salarial, NÃO integra a remuneração do empregado, NÃO se incorpora ao contrato de trabalho e NÃO constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, previdenciário e fundiário, conforme prescrevem o §2º do Art. 457 da CLT; alínea "z", do §9º, do Art. 28, da lei 8.212/1991 e o §6º, do Art. 15, da lei 8.036/1990.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - HORISTAS**

Aos trabalhadores que recebem a base de horas deverá ser observado o salário hora referente ao piso salarial.

### **CLÁUSULA OITAVA - MODALIDADE MISTA DE CONTRATO DE TRABALHO**

É permitido o exercício de modalidade mista de contrato de trabalho (por hora, por comissão e mensal fixo) por um único profissional, mediante acordo prévio homologado na Entidade Sindical Profissional, e desde que tais formas de trabalho não ocorram simultaneamente no mesmo turno de trabalho.

**Parágrafo Único:** É obrigatória a descrição detalhada nos recibos de pagamentos dos resultados advindos de cada modalidade de contratação.

### **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

O empregador fica obrigado a efetuar o pagamento da remuneração de seus empregados no dia 05 (cinco) do mês subsequente ao vencido e, no 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.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** É vedado aos empregadores efetuar o pagamento de seus empregados com cheques de terceiros.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO EM CHEQUE**

Os empregadores que não efetuarem o pagamento 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 DÉCIMA PRIMEIRA - PROIBIÇÃO DE DESCONTOS**

Fica proibido ao empregador descontar no salário do empregado os valores de cheques não compensados ou sem fundos dos clientes.

**Parágrafo Primeiro:** É vedado aos empregadores descontar os encargos sociais previdenciários, de sua responsabilidade, nas comissões e gratificações a que o empregado fizer jus.

**Parágrafo Segundo:** Não poderão ser descontados os materiais usados pelos profissionais para execução de seus serviços.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 DÉCIMA TERCEIRA - 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

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

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 13º SALÁRIO**

A 1ª (primeira) parcela da gratificação natalina (13º salário) deverá ser paga até o dia 30 de novembro observando-se o pagamento juntamente com as férias, a qualquer época, mediante solicitação do empregado. A 2ª (segunda) parcela deverá ser paga até o dia 20 de dezembro.

**Parágrafo Único:** A inobservância dos prazos previstos na presente cláusula acarretará ao empregador multa, a favor do empregado, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso, independentemente das demais cominações previstas em Lei.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS

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

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

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 salário nominal do empregado e incidirá no cálculo das horas extras mensais, 13º salário, indenização integral ou parcial e depósitos fundiários.

**Parágrafo Único:** Os empregados que já estejam recebendo adicional por tempo de serviço superior ao limite estabelecido na presente cláusula terão o percentual atual mantido.

## COMISSÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMISSIONISTAS – FAIXAS DE COMISSÃO

Aos profissionais que recebem à base de comissão sobre a produção que alcançarem, fica estabelecido:

**Parágrafo Primeiro:** Empregado e empregador têm o direito de negociar livremente as faixas e percentuais de comissão a serem aplicadas sob os produtos e serviços comercializados.

**Parágrafo Segundo:** Com o devido registro e homologação da Entidade Sindical Profissional, via comunicado próprio, é facultado as partes estipular livremente: **a)** diferentes faixas de comissões pela realização de tarefas, serviços específicos ou trabalhos diferenciados no mesmo turno de trabalho; **b)** faixas de comissão por turnos diferenciados.

**Parágrafo Terceiro:** É obrigatório o destaque nos recibos de pagamentos, dos resultados advindos por cada respectiva faixa de comissão aplicada.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PRÊMIOS

Os prêmios de qualquer natureza, desde que pagos habitualmente, contratados ou instituídos na vigência do contrato de trabalho, deverão ser anotados na carteira de trabalho ou constar do respectivo comprovante de pagamento de salário.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CESTA BÁSICA / VALE CESTA

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

Os empregadores concederão aos seus empregados nas funções de ajudantes de cabelereiros, auxiliares de cabelereiros, auxiliares administrativos, recepcionistas, manobristas e faxineiros, que percebam salários até R\$ 1.422,36 (mil quatrocentos e vinte e dois reais e trinta e seis centavos) ou o salário mínimo vigente (Estadual/Federal), uma cesta básica no valor de R\$ 83,22 (oitenta e três reais e vinte e dois centavos), nos termos do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, instituído pela Lei Federal nº 6312/76, regulamentado pelo Decreto nº 05 de 14/01/91.

**Parágrafo Primeiro:** O vale cesta deverá ser entregue na 1ª quinzena de cada mês.

**Parágrafo Segundo:** O benefício aqui estabelecido será concedido também durante o período de licença maternidade e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Ficam respeitadas as condições mais benéficas já praticadas pelo empregador em concessão de igual benefício.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CRECHE

As empresas que não possuírem creches próprias pagarão a suas empregadas-mães um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 03 (três) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade, desde que lhes sejam apresentados recibos de pagamento.

**Parágrafo Único:** O auxílio creche poderá ser substituído pela concessão de vagas junto a creches, sem nenhum ônus para a empregada-mãe.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FILHOS EXCEPCIONAIS

Os empregadores pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais um auxílio, mensal, equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BEM-ESTAR SOCIAL

#### VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2021 a 31/05/2023

Fica estabelecida a obrigatoriedade de cumprimento do benefício Bem-Estar Social, aos empregados e empregadores, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida nas condições a seguir.

#### Parágrafo Primeiro: Plano OURO

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	MOTIVO
BENEFÍCIO PÓS-CIRÚRGICO	R\$ 500,00	1	Afastamento por acidente superior a 30 dias, seguido de procedimento cirúrgico.
BENEFÍCIO ORTOPÉDICO	Até R\$ 600,00	1	Afastamento por acidente superior a 30 dias, com locação ou compra de aparelhos.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença superior a 90 dias.
BENEFÍCIO KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	1	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
BENEFÍCIO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
BENEFÍCIO CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença superior a 60 dias.
BENEFÍCIO CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO SOLIDÁRIO	Até R\$ 1.350,00		Afastamento por período superior a 150 dias, com acompanhamento com psiquiatra ou psicólogo.

BENEFÍCIO APOSENTADORIA	R\$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.
BENEFÍCIO KIT ESCOLA	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho (s) matriculado (s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
BENEFÍCIO NUTRICIONAL	-	-	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.
BENEFÍCIO FITNESS	-	-	Disponibiliza assistência "personal fitness" ao titular por telefone.
BENEFÍCIO ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	-	-	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	-	-	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.
<b>COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>MOTIVO</b>	
MORTE ACIDENTAL – MA	R\$ 5.000,00	Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.	
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE – DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada	Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.	
4 SORTEIOS MENSIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00	Valores líquidos de Imposto de Renda.	
<b>ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>MOTIVO</b>
REEMBOLSO DE RESCISÃO	R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo 7 anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	R\$ 1.000,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência.
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.
<b>COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA AS EMPRESAS</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>MOTIVO</b>	
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00	Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.	

**Parágrafo Segundo:**

I. O Manual de Orientações e Regras, que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula, será encaminhado via e-mail para os empregadores e a todos os empregados que solicitarem.

II. O empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de R\$ 21,00 (vinte e um reais) por empregado.

III. O empregador proceder o pagamento até o dia 10 do mês seguinte à inclusão do empregado na lista para exercício do benefício, através de boleto bancário, enviado previamente através da Administradora.

**Parágrafo Terceiro:** O empregador deverá informar por meio de planilha padrão, os dados dos empregados (Nome Completo, CPF, Data de Nascimento, Telefone Celular do Empregado, E-mail do Empregado, Nome da Mãe, Data de Admissão e/ou Demissão) através do e-mail: [cadastro@centraldosbeneficios.com.br](mailto:cadastro@centraldosbeneficios.com.br), até o dia 25 de cada mês, os empregados admitidos e/ou demitidos, lembrando que caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado, o envio deve ser antecipado para o último dia útil que antecede o dia 25, para inclusão e ou baixa do empregado no benefício. No caso da não informação dentro do prazo, não será possível efetuar alterações no boleto.

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

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

**Parágrafo Sexto:** O empregador se compromete a arcar com o custo integral do referido benefício, conforme valor definido, para cada um dos seus empregados, mensalmente.

**Parágrafo Sétimo:** 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, o empregador 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, o empregador 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.

**Parágrafo Oitavo:** Todos os empregados receberão um Certificado Individual expedido pela seguradora. Caso necessite das Condições Gerais solicite pelo e-mail [certificados@centraldosbeneficios.com.br](mailto:certificados@centraldosbeneficios.com.br).

**Parágrafo Nono:** O presente benefício, Bem-Estar Social, aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, incluindo período de experiência, temporário e outros, inclusive contratos de parceria.

**I –** Nos casos dos profissionais-parceiros as partes, salão-parceiro e profissional-parceiro, deverão estabelecer em contrato de prestação de serviço as condições para pagamento e uso do presente benefício (BEM-ESTAR SOCIAL), que resta garantido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho a fim de aplicar-se a todos os trabalhadores da categoria, ainda que abarcados formalmente pelas disposições da Lei nº 13.352/2016.

**II –** A responsabilidade do pagamento do benefício BEM-ESTAR SOCIAL, independentemente do que estiver estabelecido no contrato de prestação de serviço entre as partes, será do empregador e o boleto será emitido em nome do salão-parceiro para pagamento.

**Parágrafo Décimo:** Os empregadores que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que a empresa contratada garante o pagamento dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e que não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador 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 comprovem não existir ônus aos trabalhadores.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** O empregador deverá preencher o Termo de Adesão encaminhado pela Administradora ou solicitado pelo e-mail: [cadastro@centraldosbeneficios.com.br](mailto:cadastro@centraldosbeneficios.com.br). O preenchimento e aceite são obrigatórios devido à natureza da CCT.

**Parágrafo Décimo Segundo:** Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, o empregador 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.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** Em virtude do descumprimento e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, o empregador fica obrigado a reparar o dano e indenizar o empregado em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos, multiplicado pelo número de empregados, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Todo empregado que for readmitido no mesmo empregador e na mesma função que exercia anteriormente estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SALÁRIO NA READMISSÃO**

Aos empregados readmitidos na mesma função fica assegurado o mesmo salário antes percebido, incluindo-se no mesmo eventuais vantagens concedidas, devidamente corrigidos na forma da Lei.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SALÁRIO ADMISSÃO**

Garantia ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RESCISÃO INDIRETA**

Ocorrendo o descumprimento comprovado de quaisquer das cláusulas estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho nos termos do Artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - VERBAS RESCISÓRIAS**

A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá obedecer aos procedimentos e prazos estabelecidos na legislação vigente.

**Parágrafo Único:** Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que as quitações de verbas trabalhistas (sejam rescisórias ou não), deverão ter assistência e homologação da Entidade Sindical Profissional.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Ao empregado que tenha 45 (quarenta e cinco) anos de idade será concedido aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias.

**Parágrafo Único:** Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia a indenização de 15 (quinze) dias restantes que serão computados para efeito de tempo de serviço, 13º salário, férias e outras incidências.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** 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.

## ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTÁGIO REMUNERADO

O estágio remunerado será efetuado por contrato para carga horária de meio período (dia), com salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do piso salarial de ajudante de cabeleireiro.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregadores se comprometem a informar ao Sindicato profissional sobre a contratação e demissão do estagiário, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas.

**Parágrafo Segundo:** O empregador não poderá exigir do estagiário responsabilidade que não estiver definida pelo contrato de estágio, comprometendo-se, ainda, a orientar o estagiário.

## OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

Quando da realização da quitação anual das obrigações trabalhistas pagas aos empregados, estas deverão ser feitas com apresentação dos documentos necessários que serão solicitados pelos Sindicatos profissional e patronal.

**Parágrafo Primeiro:** No ato da quitação as partes (empregado e empregador) estarão assistidos pelos respectivos Sindicatos Profissional e Patronal, resguardando, assim, transparência e efetividade no cumprimento das obrigações.

**Parágrafo Segundo:** O termo terá eficácia liberatória somente das parcelas nele especificadas, sendo discriminadas neste termo todos os valores das obrigações de dar e fazer.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE TRABALHO – (CABELEIREIROS, MANICURES, DEPILOADORES, MAQUILADORES)

Visando a regularização dos vínculos existentes entre os **profissionais cabeleireiros, manicures, depiladores, maquiladores e esteticistas** na prestação de serviços junto à categoria econômica, as Entidades Sindicais subscritoras da presente Convenção Coletiva de Trabalho estabelecem o quanto segue.

**a)** As empresas que, porventura, tenham em seus quadros profissionais subordinados sem o devido reconhecimento do vínculo trabalhista, devem atentar para a regularização da situação dos mesmos através do registro na carteira de trabalho.

**b)** As empresas que mantenham outra forma de contratação, sob qualquer denominação (contrato de autônomo, contrato de locação, contrato de arrendamento, contrato de parceria comercial e outros, inclusive os que contenham cláusulas específicas de

consultoria técnica, fixação de luvas, cessão de imagem, dentre outras) deverão submeter tais procedimentos para orientação, validação e assistência das Entidades Sindicais Patronal e Profissional.

c) As Entidades Sindicais fornecerão às empresas e aos profissionais o procedimento para efetivação das contratações, bem como as condições mínimas necessárias que deverão ser estabelecidas no teor dos contratos, sem prejuízo de outras que atendam, de forma individualizada, cada empresa e cada profissional interessados.

d) Os contratos serão feitos somente para os profissionais mencionados na presente cláusula (cabeleiros, manicures, depiladores, maquiladores e esteticistas) que trabalhem na empresa sem regime de subordinação.

**e) Contrato de Parceria. Contrato de Arrendamento. Contrato de Locação de Bens Móveis. Contrato de Distribuidor / Revendedor Independente. Contrato de Micro ou Nano Franqueado e Afins. Outros Contratos.**

Considerando as iniciativas das Entidades Sindicais do ramo de beleza em prol da pacificação da relação de trabalho do profissional da beleza autônomo;

Considerando as manifestações da Entidade Sindical representante das categorias profissionais como um todo, bem como suas manifestações e sugestões de adequação das boas práticas de contrato de parceria e similares existentes na categoria;

Considerando que a relação de parceria existente na categoria ser uma das formas de negócios jurídicos mais usual deste mercado;

Considerando que o reconhecimento da licitude e legalidade do contrato de parceria está normatizado na Lei 12592/2012 e Lei Complementar 155/2016 e, ainda, considerando a prevalência do negociado sobre o legislado previsto na Lei 13467/2017, para melhor esclarecimento e definição de algumas das nomenclaturas utilizadas nos contratos de parceria, as Entidades Sindicais subscritoras da presente Convenção Coletiva de Trabalho elencam conceitos complementares, conforme segue:

**I – Empresas de Tratamentos de Beleza (Categoria Econômica – Artigo 511, § 1º, Consolidação das Leis do Trabalho):** Pessoas jurídicas ou agentes autônomos estabelecidos (Artigo 592, I, Consolidação das Leis do Trabalho), detentoras dos bens materiais, dos sistemas de gestão administrativa e operacional necessários ao desempenho das atividades dos profissionais de beleza.

**II – Profissionais da Beleza (Categoria Laboral e Específica – Artigo 511, §§ 2º e 3º, Consolidação das Leis do Trabalho):** Pessoas físicas que desenvolvem as atividades de cabeleiros, manicures, depiladores, maquiladores e esteticistas (Artigo 592, IV, Consolidação das Leis do Trabalho), ainda que inscritas no "Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica" na forma "empresário individual, de microempreendedor individual ou mesmo como partícipes de pessoa jurídicas organizadas em forma de cooperativa, de sociedade simples (sociedade de serviços), ou organização similar".

**III – Parceria (Gestão Compartilhada) –** Além da parceria estabelecida na Lei 12592/2016, a gestão compartilhada é forma de parceria já reconhecida no direito consuetudinário (Artigo 4º, Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942), nas jurisprudências e, também, nas normas coletivas à égide do Artigo 611, Consolidação das Leis do Trabalho.

**IV – Sistema de Administração do Arrendamento (ou de Condomínio) –** Conjunto de controles de administração disponível/existentes na empresa/estabelecimento de beleza, o (a) qual se utiliza de metodologia manual ou de sistema de informática para a operacionalização dos controles administrativos inerentes ao objeto do instrumento contratual. É uma forma de condomínio porque, conforme termos técnicos e legais, “existe um domínio de mais de uma pessoa (vários profissionais) simultaneamente de um determinado bem, ou partes de um bem”. Este sistema pode ser gerido por empresa administradora, a qual deve estar homologada pelo Sindicato da categoria profissional, para verificação de pressupostos de legalidade e legitimidade, a exemplo do registro no Conselho Federal de Administração e/ou de Contabilidade.

**V – Do Trabalho Autônomo –** Os profissionais da beleza (conceituados no item II) exercem sua atividade com ampla liberdade, podendo optar por inscrever-se na receita federal como MEI, como Empresário Individual ou mesmo participar de cooperativas de serviços, de sociedades simples (de serviços) ou organizações similares para firmar pactos com os estabelecimentos de beleza; enfatizando-se que o trabalhador autônomo tem ampla liberdade para a escolha dos dias de prestação de trabalho, de auto gestão de horário de atuação, não há relação de subordinação, onerosidade ou pessoalidade com estabelecimento de beleza ou tomador de serviços, estando apenas compelido a obedecer regras de coordenação e administração do ambiente laboral, incluso no que concerne as obrigações sanitárias da ANVISA, sobretudo por força do Artigo 4º, Lei 12.592/2012.

**Parágrafo Primeiro:** Os profissionais da beleza deverão apresentar documentos (C.C.M./I.M., G.P.S., C.I.P., Comprovante de pagamento das Contribuições e Taxas Sindicais) que comprovem o exercício profissional de natureza autônoma na forma da lei, devendo ainda terem formalizados e homologados seus Contratos de Parceria, de Arrendamento, de Locação de Bens Móveis, de Prestação de Serviços, perante o Sindicato da categoria profissional, conforme minuta aprovada pelos Sindicatos profissional e patronal, em especial para que o substituto processual da coletividade de profissionais da beleza verifique (homologue) que na referida data de assinatura do contrato o pacto expresse a vontade das partes, sem coação ou vícios de vontade ou de consentimento, não gerando nenhuma nulidade naquele momento. A homologação dos referidos contratos pelo Sindicato

Profissional não limita a sua atuação sindical em defesa dos interesses da classe, caso se observe no decorrer na execução do negócio jurídico qualquer nulidade prevista no Artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo Segundo:** Considerando a ADI nº 5625 objeto de questionamento quanto a constitucionalidade da Lei 13.352/2016; Considerando que referida ADI ainda não teve seu julgamento pelo STF; Considerando que os efeitos moduladores, em caso de procedência da inconstitucionalidade da Lei (retroativos ou a partir da publicação de acórdão) ainda serão definidos pelo STF; As Entidades Sindicais subscritoras da presente convenção coletiva de trabalho, com respaldo na prevalência do negociado sobre o legislado e, ainda, com base nos contratos de parceria levados a termo e devidamente homologados serão reconhecidos e deverão ser respeitados e cumpridos pelas partes contratantes de modo a não ocorrer quaisquer prejuízos decorrentes das suas estipulações.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO**

O empregador fica obrigado a pagar ao empregado substituto o mesmo salário pago ao substituído, desde que a substituição ocorra na mesma função e perdure por mais de 15 (quinze) dias.

### **ESTABILIDADE GERAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE**

Fica garantida estabilidade para todos os empregados da categoria no mês da data base (junho) e no mês subsequente à data base (julho).

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, até 45 (quarenta e cinco) dias após o término do período de licenciamento legal, resguardadas as hipóteses de contrato a prazo, rescisão por justa causa, acordos para rescisão e pedido de demissão.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DO SERVIÇO MILITAR**

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 QUADRAGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO / EMPREGADO ACIDENTADO**

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

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO / APOSENTADORIA**

O empregado que esteja a menos de 02 (dois) anos da aposentadoria terá garantia de emprego e salário durante referido período, desde que comuniquem ao empregador esta situação.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO**

Os empregadores ficam obrigados a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO).

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - REGIMENTOS INTERNOS**

Os trabalhadores devem ter ciência sobre os Regimentos Internos da empresa, sendo apresentados no ato da contratação, devendo ainda serem afixados em local próprio e de fácil acesso.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - QUADROS DE AVISOS E AUTORIZAÇÕES**

Os empregadores manterão quadros de avisos e permitirão a divulgação, pelo Sindicato profissional, de avisos contendo matéria exclusivamente sindical vedados assuntos político-partidários e/ou agressões ao empregador e seus diretores.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO / AUXÍLIO DOENÇA**

Ao empregado afastado do serviço em benefício previdenciário será garantido emprego e salário por 60 (sessenta) dias a contar da alta médica.

**Parágrafo Único:** Fica assegurada aos empregados, a partir do 16º dia de afastamento, a complementação do auxílio pago pelo INSS até atingir o seu salário efetivo nos primeiros 06 (seis) meses de afastamento e, a complementação de 50% (cinquenta por cento) da diferença por mais 06 (seis) meses, quando então cessará a obrigação do empregador relativa à complementação do auxílio pago pelo INSS.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO**

Fica estabelecida jornada semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas, sendo facultado a realização de jornada especial de trabalho reduzida e/ou compensada, desde que exista assistência do Sindicato profissional.

**Parágrafo Primeiro:** Serão tolerados atrasos de até 30 (trinta) minutos diários limitados a 04 (quatro) 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.

**Parágrafo Segundo:** No caso de greve nos transportes públicos o dia será abonado.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO / BANCO DE HORAS**

As partes signatárias ratificam como autorizadas a prática de Banco de Horas dentro das empresas representadas, devendo, a partir de então, a presente flexibilização da jornada de trabalho observar as seguintes condições:

- a) A presente jornada flexível, denominada Banco de Horas, deve ser controlada por um sistema de débitos e créditos.
- b) A flexibilização de jornada não substitui as disposições legais que disciplinam a redução de jornada de trabalho com redução de salários.
- c) O Banco de Horas, flexibilização de jornada, deve ser homologado perante o Sindicato profissional para autenticar a sua validade. Determinando-se, expressamente, que as jornadas não homologadas no Sindicato profissional não serão consideradas como autênticas e/ou válidas.
- d) O Banco de Horas terá por finalidade compensar as horas de trabalho excedentes aos limites contratuais ocorridas em época de alta atividade com a desnecessidade do labor em períodos de baixa atividade.
- e) As horas laboradas além da jornada contratual serão levadas a crédito no Banco de Horas, as quais deverão ser compensadas pela correspondente diminuição da jornada em outro dia, dentro da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.
- f) Os períodos de compensação das horas creditadas no Banco de Horas deverão ser previamente fixados de comum acordo entre as partes.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FOLGAS**

A escala de folgas para os trabalhos que coincidam com domingos e feriados, deverá ser informada com antecedência mínima de 07 (sete) dias do início das mesmas.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES DE FREQUÊNCIA**

A frequência dos empregados deverá ser anotada em livro ponto, ou em cartão de ponto, que ao final do mês será conferido e assinado pelo empregado e pelo responsável do empregador.

**Parágrafo Único:** Na marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição ou descanso será observada a legislação pertinente.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS – ASSISTÊNCIA DE FILHOS**

Serão abonadas as faltas ou horas não-trabalhadas do (a) empregado (a) que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (quatorze) anos a médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado, posteriormente, através de atestado médico emitido por conveniados com a Previdência Social, podendo o empregador, a seu critério, solicitar que o empregado compense a falta cometida na semana ou mês.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS – RECEBIMENTO PIS**

Desde que devidamente comprovado, será abonada a falta do empregado para recebimento do PIS.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS – EXAMES ESCOLARES**

Nos dias de exames escolares, o empregado estudante terá sua falta abonada, desde que previamente comunicado o empregador, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e mediante comprovação posterior.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS – 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FALTAS JUSTIFICADAS – CASAMENTO**

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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHOS EM DOMINGOS E FERIADOS**

Fica facultado aos empregadores, nos dias de domingos, 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 domingos e 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 domingos e feriados.

- c) As horas excedentes à jornada normal do empregado realizadas nos domingos e 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 domingos e feriados não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho, em razão de caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas do empregado ou compensadas posteriormente.

### **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - INÍCIO DE FÉRIAS**

O período de férias, coletivas ou individuais, não poderá ter início no período de dois dias que antecede sábados, domingos e feriados ou dias já compensados.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

### **FÉRIAS COLETIVAS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÃO CARTEIRA DE TRABALHO**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Os empregados que contarem com menos de 01 (um) ano e, tiverem, no mínimo 15 (quinze) dias de serviços prestados ao mesmo empregador terão direito, em caso de rescisão do contrato de trabalho a qualquer título (pedido de demissão, dispensa por justa causa, etc...) à percepção de férias proporcionais.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE MÃES ADOTANTE**

Conforme disposto na Lei 13.509/2017, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do Artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

Os empregadores concederão aos seus empregados licença paternidade de 05 (cinco) dias úteis, sem prejuízo da remuneração, conforme garantido pela Constituição Federal.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES**

Fornecimento gratuito pelos empregadores de uniformes em perfeito estado de uso e de higienização, desde que exigido sua utilização e, em número suficiente para troca.

### **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CIPA**

As empresas deverão promover, conforme a lei, os procedimentos necessários à constituição da CIPA, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

As empresas comunicarão ao Sindicato profissional, com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco dias), a realização de eleição para preenchimento de cargos das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA, mencionando o período de realização do pleito e o local das inscrições dos candidatos.

### **EXAMES MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS**

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - PCMSO / PPRA**

Os empregadores estão obrigados ao cumprimento do PCMSO e PPRA conforme as NRs nºs 7 e 9.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os empregadores se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço emitido por Órgão de Saúde devidamente legalizado, bem como os emitidos pelos serviços médicos e odontológicos autorizados pelo Sindicato profissional; nos referidos atestados a indicação do Código Internacional de Doenças (CID) só será colocada se for autorizada pelo paciente.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** Quando a empresa fornecer convênio médico aos seus empregados, poderá restringir a aceitação do atestado médico somente da rede de saúde credenciada de seu convênio.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIROS SOCORROS**

Os empregadores deverão manter em local apropriado e de fácil acesso, caixa de primeiros socorros, a qual deverá conter os medicamentos básicos para atendimentos de emergência.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

#### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

A presente cláusula é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade, Empregados em Empresa de Asseio e Conservação, Limpeza Pública, Privada e Áreas Verdes de São José dos Campos e Região – SINDETURH realizada em 03/05/2021 sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

Considerando as Notas Técnicas nº 2 e 3 da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho) e com embasamento no Artigo 513 da CLT que estabelece que são prerrogativas dos sindicatos e, em sua letra “e”, impor contribuições a todos àqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou de profissões liberais representadas, fica estabelecida e aprovada a seguinte contribuição:

Todos empregados, associados e não associados, beneficiados e abrangidos pela convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho e/ou dissídio coletivo de trabalho contribuirão com o percentual de 2% (dois por cento) que deverá ser aplicado sobre a remuneração do empregado.

**Parágrafo Primeiro:** Aos empregados é assegurado o direito de oposição quanto aos descontos, desde que os mesmos tenham apresentado pedido, por escrito e individualmente, junto ao Sindicato Profissional até 10 (dez) dias após a assembleia que deliberou sobre a contribuição.

**Parágrafo Segundo:** Os descontos deverão ser procedidos pelos empregadores em folha de pagamento e recolhidos a favor do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade, Empregados em Empresa de Asseio e Conservação, Limpeza Pública, Privada e Áreas Verdes de São José dos Campos e Região – SINDETURH em guias e/ou boletos que serão encaminhados com datas de vencimentos próprias.

**Parágrafo Terceiro:** 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.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES

Com base nas disposições contidas na Constituição Federal em seus Artigos 7º, inciso XXVI e 8º, incisos II, IV e VI; no Artigo 513, alínea “e” da CLT; nas Notas Técnicas nº 2 e 3 da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho) e, respeitadas as deliberações dos integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal dos Institutos e Salões de Beleza, Cabeleireiros de Senhoras, Cabeleireiros Unissex, Barbearias, Salões-Parceiros e Empresas de Tratamento de Beleza do Estado de São Paulo – SINDIBELEZA / PATRONAL realizada no dia 17/05/2021, fica aprovada e autorizada a cobrança das contribuições de todas as empresas integrantes da categoria econômica (2021-2022) conforme segue.

### CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL – 2021

Os integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal, que adotem contratos de parceria, efetuarão o recolhimento de contribuição negocial, em 02 (duas) parcelas iguais de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais).

### CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA – 2021

Os integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal efetuarão o recolhimento de contribuição confederativa, em taxa única, observado o número de funcionários, conforme a seguinte tabela:

Sem funcionários	R\$ 70,00
De 01 a 05 funcionários	R\$ 126,00
De 06 a 14 funcionários	R\$ 225,00
De 15 a 24 funcionários	R\$ 348,00
Com mais de 24 funcionários	R\$ 460,00

### CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – 2021

Os integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal efetuarão o recolhimento de contribuição assistencial, em taxa única, observado o número de funcionários, conforme a seguinte tabela:

Sem funcionários	R\$ 70,00
De 01 a 05 funcionários	R\$ 126,00
De 06 a 14 funcionários	R\$ 225,00
De 15 a 24 funcionários	R\$ 348,00
Com mais de 24 funcionários	R\$ 460,00

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento das contribuições deverá ser efetuado, nas datas de vencimentos constantes de guias próprias encaminhadas pelo Sindicato Patronal.

**Parágrafo Segundo:** O não recolhimento das contribuições acarretará para o empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido e não recolhido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo Terceiro:** Os associados do Sindicato terão desconto de 50% (cinquenta por cento) dos valores mencionados até as datas dos vencimentos constantes das guias para recolhimentos.

### CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – 2022

TABELA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL BELEZA PATRONAL - 2022			
FAIXAS DE RECOLHIMENTO	PARCELA ÚNICA	PARCELA ÚNICA	PARCELAS FIXAS (04)
	VENCIMENTO 31/03/2022	10% DE DESCONTO	

		PAGAMENTO ATÉ 20/03/2022	1º VENCIMENTO  31/03/2022
EMPRESAS SEM (0) EMPREGADOS E/OU PROFISSIONAIS-PARCEIROS	R\$ 240,00	R\$ 216,00	4 X DE R\$ 60,00
EMPRESAS COM 01 A 05 EMPREGADOS E/OU PROFISSIONAIS-PARCEIROS	R\$ 420,00	R\$ 378,00	4 X DE R\$ 105,00
EMPRESAS COM 06 A 14 EMPREGADOS E/OU PROFISSIONAIS-PARCEIROS	R\$ 640,00	R\$ 576,00	4 X DE R\$ 160,00
EMPRESAS COM 15 A 24 EMPREGADOS E/OU PROFISSIONAIS-PARCEIROS	R\$ 860,00	R\$ 774,00	4 X DE R\$ 215,00
EMPRESAS COM 25 A 50 EMPREGADOS E/OU PROFISSIONAIS-PARCEIROS	R\$ 1.040,00	R\$ 936,00	4 X DE R\$ 260,00
EMPRESAS COM 51 OU MAIS EMPREGADOS E/OU PROFISSIONAIS-PARCEIROS	R\$ 1.800,00	R\$ 1.620,00	4 X DE R\$ 450,00
EMPRESAS M.E.I	R\$ 150,00	R\$ 135,00	4 X DE R\$ 37,50
EMPRESAS M.E.I COM 01 OU MAIS EMPREGADOS E/OU PROFISSIONAIS-PARCEIROS	OBSERVAR FAIXAS DE RECOLHIMENTO ACIMA		

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento das contribuições deverá ser efetuado, nas datas de vencimentos constantes de guias próprias encaminhadas pelo Sindicato Patronal.

**Parágrafo Segundo:** O não recolhimento das contribuições acarretará para o empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido e não recolhido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - COMPROVANTE DO PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Os empregadores enviarão ao Sindicato profissional, quando do pagamento da contribuição sindical, o comprovante de pagamento, conforme Artigo 583, parágrafo II, da Consolidação das Leis do Trabalho.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - CURSOS

As Entidades Sindicais subscritoras da Convenção Coletiva de Trabalho sempre que possível promoverão junto aos empregadores a realização de cursos voltados para a formação e atualização dos profissionais do setor da beleza.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que os acordos coletivos a serem firmados entre as empresas e seus empregados, deverão ter assistência e homologação das Entidades Sindicais Profissional e Patronal.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - CUMPRIMENTO**

O cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como as dúvidas oriundas da mesma, será intentado perante a Justiça do Trabalho.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 OCTAGÉSIMA TERCEIRA - 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 OCTAGÉSIMA QUARTA - ESTATUTO NORMATIVO**

Os empregadores e os empregados obrigam-se a adotar, respeitar e cumprir no âmbito de suas atividades, as disposições contidas no Estatuto Normativo dos Empregados em Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras, o qual é parte integrante da presente Convenção Coletiva de Trabalho (Anexo I).

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - CLÁUSULAS COVID-19**

Ficam estabelecidas “Cláusulas Covid-19” constantes do Anexo II “Aditivo Emergencial Pandemia Coronavirus”, o qual é parte integrante da presente Convenção Coletiva de Trabalho, possibilitando a normatização das relações de trabalho, bem como a aplicação da MP 1.045/2021 (suspensão temporária do contrato de trabalho e redução de jornada de trabalho e salário) e MP 1.046/2021 (teletrabalho, férias antecipadas individuais e coletivas e banco de horas), e a aplicação de legislações (federais, estaduais e municipais) supervenientes relacionadas a medidas para enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS**

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos empregados, em cada empregador, 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.

**JAMIL ASSAD JUNIOR  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPR. EM TURISMO E HOSP. E EMPR. EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSER., LIMPEZA PUBLICA,  
PRIVADA E AREAS VERDES DE S. J. CAMPOS E REGIAO**

**LUIS CESAR BIGONHA  
PRESIDENTE**

**SIND PATRONAL DOS INST E SALOES DE BEL, CABEL DE SENHORAS, CABEL UNISSEX, BARB, SALOES -  
PARCEIROS E EMPR DE TRAT DE BEL DO EST DE SP**

## **ANEXOS ANEXO I - ESTATUTO NORMATIVO**

### **ANEXO I - ESTATUTO NORMATIVO**

**Artigo 1º** – São considerados empregados de institutos de beleza e cabeleireiros de senhoras, para efeito deste estatuto normativo, todas as pessoas físicas admitidas pelo proprietário de empresas constituídas como institutos e/ou salões de beleza, inclusive aquelas que explorem o ramo de embelezamento, de consultoria de beleza e afins, ou por quem os represente, para prestar serviços remunerados de caráter não eventual, sob a dependência de quem, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços, independentemente da forma de remuneração (salário fixo, comissões, participação ou percentual, gorjetas, etc).

**Artigo 2º** – O horário de trabalho dos empregados em institutos de beleza e cabeleireiros de senhoras, ressalvadas as exceções legais e as estabelecidas em normas coletivas de trabalho, não poderá ultrapassar o limite previsto na Constituição Federal.

**Artigo 3º** – Para efeito de especificação de funções, pisos salariais (salários de ingresso), obrigações e direitos, consideram-se trabalhadores nos serviços de embelezamento e higiene.

**A) Cabeleireiros** – Assim considerados cabeleireiro feminino; cabeleireiro masculino e o cabeleireiro unissex – Tratam da estética efetuando alongamentos, cortes, escovando e penteando e aplicam produtos químicos para ondular, alisar ou colorir os cabelos.

**B) Ajudantes de Cabeleireiro** – Recebem os clientes, oferecendo agrados como água, café e outros, acomodando os mesmos para atendimento dos profissionais; lavam e executam tratamentos de cabelo, dosando os insumos necessários para tal; auxiliam os cabeleireiros na execução dos serviços; higienizam, preparam e cuidam do local e materiais de trabalho.

**C) Manicures** – Cuidam da higienização, embelezamento e decoração das mãos e dos pés.

**D) Depiladores** – Realizam depilação removendo os pelos, higienizam, hidratam e tratam da pele.

**E) Ajudantes de Depilador** – Selecionam, higienizam, preparam a cera de depilação e cuidam do local e materiais de trabalho.

**F) Maquiladores** – Fazem maquilagens sociais realçando os traços naturais da face e maquilagens para caracterizações (maquilagem artística).

**G) Consultores de Beleza** – Avaliam e indicam os procedimentos estético facial ou corporal e capilar.

**H) Esteticistas** – Realizam e são especialistas em tratamento de beleza, higienizam, esfoliam, tonificam, hidratam e nutrem a pele, bem como aplicam manobras de modelagem e massagens estéticas utilizando produtos e aparelhagem.

**I) Ajudantes de Esteticista** – Selecionam, higienizam, preparam e cuidam do local e materiais de trabalho.

**J) Gerentes** – Fiscalizam o trabalho de todos os empregados, definem horário de trabalho e funcionamento do estabelecimento, distribuem tarefas, resolvem eventuais problemas com clientes, atendem fornecedores, efetuam pagamentos e fechamento de caixa.

**K) Auxiliares Administrativo** – Realizam as atribuições que lhe são específicas concernentes a parte burocrática, interna e externa do estabelecimento.

**L) Caixas** – Recebem dos clientes os valores pelos serviços prestados e efetuam a prestação de contas diária ao gerente.

**M) Recepcionistas** – Recepcionam e prestam serviços de apoio ao cliente, tais como: atendimento telefônico, fornecimento de informações, agendamento de serviços, oferecimento de produtos, vendas e recebimento de valores no caixa; efetuam fechamento de caixa; podendo efetuar reposição de produtos e dosar insumos; cuidam e mantem limpo seu ambiente de trabalho.

**N) Recepcionistas Externos** – Recepcionam os clientes na chegada e os encaminham para atendimento.

**O) Estoquistas** – Recebem produtos e dosam insumos; realizam vendas; ordenam e limpam o estoque; organizam esterilização de materiais; utilizam autoclaves; mantem limpo o ambiente de trabalho; podendo esporadicamente lavar cabelo dos clientes.

**P) Demais Empregados** – Exercem outras atribuições não eventuais, tais como: copeiros que trabalham na copa, oferecendo e servindo aos clientes água, café, lanches, etc.; faxineiros que executam todos os serviços de limpeza e conservação do local de trabalho; office boy; etc....

**Artigo 4º** – Este estatuto normativo vigorará pelo tempo de vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, de **01/06/2021 a 31/05/2023** podendo ser revisto para aperfeiçoamentos, alterações e inclusões a qualquer tempo.

## **ANEXO II - ADITIVO EMERGENCIAL COVID-19**

### **ANEXO II – ADITIVO EMERGENCIAL COVID-19**

Pelo presente **ANEXO ADITIVO EMERGENCIAL – PANDEMIA CORONAVÍRUS**, ficam estabelecidas as condições mínimas de trabalho que poderão ser adotadas pelas empresas integrantes do setor econômico nas respectivas bases de representação sindical, em face da situação excepcional e de força maior ocasionada pelo COVID-19 (CORONAVÍRUS) que alcança todo o Estado de São Paulo e impõe a redução / paralisação da atividade no comércio e serviços que perdura desde o ano de 2020 na forma do **Decreto Estadual nº 64.862** de 13/03/2020, acrescido dos dispositivos contidos no **Decreto 64.865** de 18/03/2020, **Decreto 64.879** de 20/03/2020 que reconhece o “Estado de Calamidade Pública”, **Decreto 64.881** de 22/03/2020 que decreta a “Quarentena” nos Municípios de São Paulo e, por fim, recentemente pelo **Decreto Estadual nº 65.716** de 21/05/2021, além de Decretos Municipais determinantes de medidas restritivas de forma até mais severa no combate à pandemia do Covid-19.

**Nesse sentido.**

1. Considerando a declaração de pandemia pela OMS;
2. Considerando a Lei 13979/2020 que elenca regras para o “enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do CORONAVIRUS responsável pelo surto de 2019”;
3. Considerando que o COVID-19 é uma enfermidade epidêmica com alta transmissão, principalmente entre os mais idosos;
4. Considerando as recentes medidas adotadas pelo Governo do Estado de São e pelas Prefeituras Municipais do Estado de São Paulo com relação às novas medidas de quarentena e das restrições emergenciais impostas, bem como recomendações para que se evite o máximo possível a locomoção e aglomeração de pessoas nesse período considerado crítico para contaminação da população pelo CORONAVÍRUS;
5. Considerando a necessidade de preservar a saúde de trabalhadores, empregadores, clientes e de toda a sociedade e, ao mesmo tempo, resguardar as empresas do setor da beleza, bem como os postos de trabalho e sustento dos trabalhadores da categoria profissional;
6. Considerando que o setor econômico precisa adotar medidas necessárias e de extrema urgência a fim de se minimizar/conter os efeitos devastadores sofridos por todo seguimento da beleza em função da proliferação exponencial da pandemia provocada pelo alastramento do vírus COVID-19 (CORONAVIRUS) de forma global, bem como em todo o território nacional e em todo o Estado de São Paulo e, também para atender as determinações dos Decretos Estadual e Municipais editados com mais restrições para o momento atual de alastramento de contágios;

7. Considerando que os efeitos da pandemia paralisaram os serviços do setor da beleza em geral, faz-se necessário atenuar o impacto financeiro que essa situação acarretou ao setor, mormente perante as obrigações trabalhistas assumidas pelos empregadores então em condições de pleno exercício da atividade econômica;

8. Considerando a prevalência do negociado sobre o legislado, aqui sendo observadas as disposições contidas nos Artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho e das disposições constitucionais de proteção da livre iniciativa e do valor social do trabalho, bem como as orientações contidas em Notas Técnicas da Procuradoria Geral do Trabalho / CONALIS;

9. Considerando a necessidade de medidas urgentes, os subscritores do presente, representantes legais das Entidades Sindicais **DE FORMA TRANSITÓRIA E EMERGENCIAL**, acordam as condições constantes do presente que visam possibilitar adequações nas relações e contratos de trabalho existentes, conforme segue.

## 1. VIGÊNCIA

Fica facultado às empresas a adoção das condições do presente Termo Aditivo Emergencial durante todo o período de pandemia até a retomada normal das atividades do setor econômico que estiver com restrições de funcionamento impostas por legislações Federal, Estadual e/ou Municipal.

1.1 As condições normais das relações de trabalho poderão ser retomadas a qualquer tempo, ante a retomada das atividades regulares das empresas representadas.

## 2. ABRANGÊNCIA

Fica facultada a adoção das medidas previstas neste Termo Aditivo Emergencial às empresas representadas pelo SINDIBELEZA/SP (BELEZA PATRONAL), quer para a totalidade de seus empregados ou para aplicação parcial em setores específicos.

2.1 A fim de que possa surtir a eficácia necessária das alterações promovidas, com a devida ciência e anuência dos trabalhadores quanto às alterações das condições de trabalho e das medidas tomadas, obrigam-se as empresas representadas que adotarem as medidas previstas neste Termo Aditivo Emergencial a manterem e informarem o registro das condições que estão sendo praticadas no qual deverá constar relação dos trabalhadores envolvidos, com nome, CPF, cargo, setor e assinatura para envio aos Sindicatos signatários do presente.

## 3. TELETRABALHO – “HOME OFFICE” –

Com fulcro no inciso XXVI, do Art. 7º e no inciso III, do Art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o inciso II, do Art. 611-A da CLT, durante o período de vigência da Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021 ou legislação que a suceda ou altere relacionado à Pandemia do COVID-19, em caráter extraordinário, as empresas poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

3.1 Os trabalhadores já contratados nessa modalidade e/ou os que tiveram seus contratos de trabalho aditados anteriormente a este Termo Aditivo Emergencial, não sofrerão alteração nas condições atuais.

3.2 Os trabalhadores cujas atividades sejam compatíveis com o teletrabalho poderão ser colocados em “home office”, para atendimento da situação emergencial, mediante formalização dessa alteração temporária da execução do contrato, por meio de comunicado da implantação desse regime que deverá observar antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, podendo valer-se o empregador de meio telemático, que terá efeito de aditivo ao contrato de trabalho para efeitos de cumprimento da exigência do Art. 75-C, § 1º da CLT.

3.3 O trabalhador, dentro do possível, continuará desempenhando as mesmas atividades que realizava presencialmente.

3.4 As empresas representadas acordarão com os trabalhadores ajuda de custo mensal no valor de, no mínimo, R\$ 110,00 (cento e dez reais) com a finalidade de cobrir as despesas de internet.

3.5 Não será devido ao trabalhador o vale transporte e o vale refeição pelo período em que durar o regime de teletrabalho, respeitada a vigência deste Termo Aditivo Emergencial, autorizada quando do retorno ao regime de trabalho presencial a compensação dos benefícios porventura já adiantados e não utilizados.

3.6 O retorno ao regime de trabalho presencial deverá garantir um prazo de transição mínimo de 05 (cinco) dias úteis.

3.7 Recomenda-se que a empresa observe, no que couber, as orientações contidas na NOTA TÉCNICA 17/2020 DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020) de 10/09/2020.

#### **4. REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO / REDUÇÃO DE SALÁRIO**

Com fulcro no inciso XXVI, do Art. 7º e no inciso III, do Art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o inciso II, do Art. 611-A da CLT, durante o período de vigência da Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021 ou legislação que a suceda ou altere relacionado à Pandemia do COVID-19, em caráter extraordinário, as empresas poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

**4.1** A jornada de trabalho presencial ou em *home office*, independente de faixa salarial, poderá ser reduzida em 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta por cento) com a correspondente redução salarial em mesmo percentual de redução da jornada, adotando-se todas as formalidades e prazos relativos à documentação e comunicação entre a empresa e o empregado e, também de comunicação e envio dos documentos pela empresa ao Poder Público previstas na legislação supra, visando regular identificação dos trabalhadores abrangidos pela medida e alcançados pelo Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

**4.2** A redução salarial poderá ser aplicada na totalidade do quadro de empregados ou restringir-se a determinados setores ou patamares salariais de maior custo ao empregador, sendo expressamente vedadas distinções por motivo de gênero, etnia, orientação religiosa ou política e observadas as normas relativas à equiparação salarial contida no Art. 461 da CLT.

**4.3** As empresas poderão estabelecer turmas e plantões alternando a presença dos empregados, de modo a reduzir o número de pessoas em locomoção expostas à contaminação.

**4.4** Nos casos de redução de jornada de modo a suprimir o trabalho em alguns dias da semana, fica garantido a correspondente redução do vale transporte e vale refeição e/ou vale alimentação, observada a jornada e os dias trabalhados.

**4.5** Para os trabalhadores em gozo de férias, somente é possível iniciar a redução de jornada e salários aqui prevista após o término do gozo das mesmas.

**4.6** A garantia de emprego contra dispensa imotivada em caso de redução salarial, mediante o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, observará as disposições estabelecidas na Medida Provisória 1.045/2021.

**4.7** Nos casos de redução salarial inferior a 25% (vinte e cinco por cento), a garantia de emprego contra dispensa imotivada prevista no § 3º do Art. 611-A da CLT poderá ser convertida em indenização correspondente ao período faltante para completar o prazo estabelecido para referida redução salarial.

**4.8** Em caso de publicação de lei, decretos, portarias e outros atos normativos do Poder Executivo e/ou Legislativos posteriores a adoção da medida constante neste item e que versem sobre redução de jornada e salário, a empresa poderá implementar suas condições às disposições legislativas.

**4.9** Os acordos firmados anteriormente a Medida Provisória 1.045/2021 terão suas condições e prazos de vigência observados até seu termo final, anotando-se que poderão ser revistos, a critério do empregador com ciência e concordância do empregado, para adequação às condições estabelecidas pela Medida Provisória 1.045 ou legislação que a suceda.

**4.10 Até 31/12/2021** Para fim de zelar pela previsibilidade mínima do pactuado nas relações de trabalho, no caso de eventual falta de legislação, que venha atingir os percentuais de redução e as compensações financeiras fixadas pela Medida Provisória 1.045/2021, fica estabelecido que a jornada de trabalho poderá ser reduzida em até 50% (cinquenta por cento), com a correspondente redução salarial em mesmo percentual de redução da jornada, de modo a serem preservados os postos de trabalho.

#### **5. FÉRIAS ANTECIPADAS E/OU FÉRIAS COLETIVAS**

Fica facultado às empresas representadas a concessão antecipada aos trabalhadores das férias individuais e/ou férias coletivas, sendo priorizados, preferencialmente, as pessoas acima de 60 anos, diabéticos, hipertensos, insuficiência renal crônica, doença respiratória crônica, doença cardiovascular, além de outras conforme protocolos sanitários e/ou restrição médica.

**5.1** As empresas que adotarem o regime de férias coletivas como medida de prevenção ao COVID-19, poderão instaurar o procedimento de férias coletivas de forma imediata, encaminhando, via e-mail, aos Sindicatos signatários do presente para fim de controle e registro, a informação de que adotaram o procedimento especial de férias coletivas.

**5.2** As férias serão comunicadas por meio físico ou eletrônico, observada antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

**5.3** Poderá ser fracionado o período de gozo como estabelecido no Artigo 134, § 1º da CLT e, também seu início em qualquer dia da semana.

**5.4** Face à determinação de fechamento dos estabelecimentos de comércio e serviços, o valor das férias concedidas poderá ser parcelado da seguinte forma:

**1ª Parcela** – O valor correspondente a 40% (quarenta por cento) do líquido das férias no ato e início do gozo;

**2ª Parcela** – O valor correspondente a 30% (trinta por cento) do líquido das férias após 30 (trinta) dias do início do gozo;

**3ª Parcela** – O valor correspondente a 30% (trinta por cento) do líquido das férias, após 60 (sessenta) dias do início do gozo.

**5.5** O adicional constitucional de 1/3 (um terço) poderá ser pago juntamente com o valor das férias em 03 (três) parcelas conforme estabelecido no item 5.3 ou, no caso de terem sido concedidas com período aquisitivo incompleto o pagamento de 1/3 (um terço) será feito em parcela única quando da complementação do período aquisitivo de férias.

**5.6** Em caso de dispensa imotivada, as férias pagas antecipadamente poderão ser descontadas no limite do crédito a mesmo título que o empregado tiver a receber.

## **6. COMPENSAÇÃO DE HORAS**

### **6.1 BANCO DE HORAS NEGATIVO**

Diante da necessidade de paralisação transitória das atividades por motivo de força maior em razão das medidas de contenção ao contágio do Covid-19 (CORONAVÍRUS), faculta-se ao empregador a compensação das horas não trabalhadas pelo empregado, mediante prorrogação da jornada regular, até o limite de 02 (duas) horas por dia, no prazo de doze meses após o retorno das atividades normais.

### **6.2 BANCO DE HORAS POSITIVO**

No caso de existência do sistema de Banco de Horas em curso, no qual o trabalhador mantenha saldo positivo, faculta-se ao empregador a suspensão do prazo restante para compensação que voltará a correr após o retorno das atividades normais; podendo, ainda, as horas credoras ser utilizadas para abatimento do “banco de horas negativo” constante do item 6.1.

## **7. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

**7.1** Considerando às questões de calamidade pública vivenciada pela crise do COVID-19 e para que não haja demissões em massa, as empresas do setor de beleza poderão adotar a suspensão temporária dos contratos de trabalho, do período de 2 (dois) a 5 (cinco) meses, na forma do Artigo 476-A da CLT.

**7.2** A suspensão temporária do contrato de trabalho deve obedecer também ao Artigo 471 da CLT, que estabelece: “ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa”.

**7.3** Considerando a necessidade de afastamento de burocracias engessantes e, para fins de implementação rápida, as empresas que adotarem o sistema de suspensão de contrato de trabalho, devem apenas encaminhar ao e-mail do Sindicato profissional os respectivos avisos de suspensão do contrato de trabalho, com a devida ciência e concordância do trabalhador.

**7.4** Em caso de publicação de lei, decretos, portarias e outros atos normativos do Poder Executivo e/ou Legislativos posteriores a adoção da medida constante neste item e que versem sobre suspensão de contrato de trabalho, a empresa deverá implementar e adequar suas condições, caso sejam mais benéficas as disposições legislativas.

## **8. AJUDA COMPENSATÓRIA**

**8.1** As empresas do setor, sob o “título de ajuda compensatória mensal e sem natureza salarial”, envidarão todos os esforços para pagar aos seus empregados o valor mínimo de 25% (vinte por cento) do piso salarial da função enquanto durar a redução de jornada/salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

**8.2** As empresas em condição de periclitante hipossuficiência financeira oriunda da crise e que não possam arcar com qualquer tipo de ajuda ao seu trabalhador, mas que ainda queiram preservar o contrato de trabalho pós pandemia, deverão comprovar seu estado de extrema penúria, fazendo acordos individuais com os trabalhadores. Esses acordos deverão ser homologados pelo Sindicato profissional.

## **9. PROFISSIONAIS PARCEIROS**

**9.1** Os salões e profissionais parceiros, por acordo mútuo, informado ao Sindicato profissional, poderão adotar atendimento em domicílio, com revisão de custos administrativos e operacionais a serem descontados das cotas-partes previstas nos contratos de parcerias vigentes (§ 3º Artigo 1º-A, Lei 13.352/2016), desde que observadas as orientações gerais de vigilância sanitária, inclusive aquelas boas práticas e demais orientações do Sebrae Nacional.

**9.2** É responsabilidade do salão-parceiro a centralização do agendamento de atendimentos em domicílio e/ou sistema de delivery (próprios ou de terceiros) realizados pelo profissional parceiro, bem como é responsável por analisar requisitos de segurança sanitária e pessoal do profissional parceiro nestes atendimentos.

**9.3** Os profissionais-parceiros abrangidos pela Lei 13.352/2016, com contratos de parceria vigentes, sob pena de configuração de concorrência desleal, apenas realizarão atividades de delivery/domicílio de comum acordo e controle conjunto dos salões-parceiros, podendo inclusive fazer revisão de custos e despesas previstas nos §§ 2º e 6º Artigo 1º-A, da respectiva Lei 13.352/2016.

**9.4** Os salões-parceiros que de comum acordo com seus profissionais-parceiros continuem operando, assumindo os riscos de funcionamento de forma divergente às orientações da OMS e demais órgãos legais sanitários, deverão obrigatoriamente manter a limpeza, no mínimo de uma em uma hora, de banheiros, corrimões e demais itens relacionados com a proliferação do COVID-19.

**9.5** Os salões-parceiros e demais empregadores abrangidos pelas categorias representadas pelos Sindicatos devem disponibilizar, de maneira clara e concisa, afixando em quadros ou disponibilizando nos seus demais canais de comunicação, informações sobre o combate e prevenção do COVID-19 e demais patologias inerentes às realizações dos serviços desta categoria.

## **10. DEMAIS GARANTIAS**

As empresas representadas que possuem outros benefícios, em especial planos de saúde, devem manter sua concessão aos trabalhadores.

Ficam também asseguradas as demais condições constantes da Convenção Coletiva de Trabalho.

## **11. DISPOSIÇÕES FINAIS**

**11.1** Às empresas integrantes do setor econômico aqui representadas fica informado, de forma clara e objetiva, que todas as medidas constantes do presente Termo Aditivo Emergencial acordadas pelos Sindicatos profissional e patronal visam a preservar os postos de trabalho e encontrar medidas emergenciais para minimizar os prejuízos gerados pela crise da pandemia do COVID-19.

**11.2** Todo acordo individual de trabalho firmado por conta da pandemia do COVID-19 deverá ser encaminhado ao Sindicato profissional (via e-mail) para efetivo acompanhamento e registro.

**11.3** Durante o período de pandemia e mesmo após o retorno das atividades normais, as empresas se comprometem a monitorar a saúde de seus empregados, podendo criar grupos de apoio e assistência moral e humanitária via whatsapp, telegrama, ou outro meio de comunicação.

Nos respectivos grupos de assistência, supracitados, só poderão ser encaminhadas informações expedidas pelos canais oficiais do Ministério da Saúde e Governo, evitando-se encaminhar informações e opiniões de fontes anônimas ou sem condição de confirmação da fonte.

## **ANEXO III - ATA ASSEMBLEIA GERAL**

ATA ASSEMBLEIA GERAL SINDICATO PROFISSIONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.