

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP007581/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/08/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR033014/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.111128/2021-71  
**DATA DO PROTOCOLO:** 12/08/2021

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

SINDICATO TRABALHADORES SALOES STUDIOS E INSTIT BEL E DE CABEL CENTROS DE FORM E CAPACIT PARA A AREA DE BELEZ DE S PAULO, SANTOS E REGIAO, CNPJ n. 62.638.937/0001-44, 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 Cabeleiros de Senhoras (Cabeleiros, Manicures, Esteticistas, Maquiladores, Depiladores Ajudantes, Copeiros, Faxineiros Caixas, Gerentes e Recepcionistas)** nos municípios de Barueri, Bertioga, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Cubatão, Embu das Artes, Guarujá, Guarulhos, Itanhaém, Itapeçerica da Serra, Itapevi, Jandira, Mongaguá, Osasco, Peruíbe, Praia Grande, Santana de Parnaíba, Santos, São Paulo, São Roque, São Vicente e Taboão da Serra e a categoria profissional de: **Cabeleiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador**, nos termos da Lei nº 12.592 de 18/01/2012, nos municípios de Bertioga, Cubatão, Guarujá, Itanhaém, Mongaguá, Peruíbe, Praia Grande, Santos e São Vicente, com abrangência territorial em Barueri/SP, Bertioga/SP, Cajamar/SP, Carapicuíba/SP, Cotia/SP, Cubatão/SP, Embu das Artes/SP, Guarujá/SP, Guarulhos/SP, Itanhaém/SP, Itapeçerica da Serra/SP, Itapevi/SP, Jandira/SP, Mongaguá/SP, Osasco/SP, Peruíbe/SP, Praia Grande/SP, Santana de Parnaíba/SP, Santos/SP, São Paulo/SP, São Roque/SP, São Vicente/SP e Taboão da Serra/SP.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - NORMAS: REPIS - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL**

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

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

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

§ 3º- Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2021/2022**, de forma on line pelo mesmo sistema virtual com a autenticação digital QRcode. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, dentro dos prazos estabelecidos.

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

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

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

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

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

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

#### CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL DIFERENCIADO (REPIS)

Fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas. Cumpridas as exigências estabelecidas as empresas **QUE SE ENQUADRAREM** na condição da clausula 3ª e parágrafos, poderão praticar os seguintes Pisos Salariais **entre 1º de JUNHO de 2021 a 31 de AGOSTO DE 2021**:

Demais Empregados	R\$ 1.228,18
Auxiliar de Cabeleireiro, Auxiliar de Depilador, Auxiliar de Esteticista	R\$ 1.228,18
Auxiliar Administ., Caixas, Recepcionistas, Recep. Externos e Manobristas	R\$ 1.234,80
Consultores de Beleza	R\$ 1.229,28
Manicures	R\$ 1.265,23
Depiladores, Maquiladores,	R\$ 1.265,23
Cabeleireiros, Esteticistas	R\$ 1.316,67

Gerente	R\$ 1.570,60
---------	--------------

§ 1º- A partir de **01 de SETEMBRO de 2021**, as empresas que se enquadrarem no REPIS, conforme instituiu a clausula 3ª e parágrafos, poderão praticar os seguintes Pisos Salariais Diferenciados.

Demais Empregados	R\$ 1.264,78
Auxiliar de Cabeleireiro, Auxiliar de Depilador, Auxiliar de Esteticista	R\$ 1.264,78
Auxiliar Administ., Caixas, Recepcionistas, Recep. Externos e Manobristas	R\$ 1.271,59
Consultores de Beleza	R\$ 1.265,91
Manicures	R\$ 1.302,93
Depiladores, Maquiladores,	R\$ 1.302,93
Cabeleireiros, Esteticistas	R\$ 1.355,90
Gerente	R\$ 1.617,40

§ 2º- Considerando as dificuldades financeiras pelas quais as empresas em geral vem passando, bem como, a grave crise e instabilidade econômica do País, fica **facultado** às empresas que **NÃO** se enquadrarem nas condições de MEI, ME ou EPP, solicitarem, mediante o cumprimento de todos os requisitos previstos nesta CCT, inclusive quanto aos prazos de adesão, estabelecidos no parágrafo sexto, para o fim de requererem, o benefício temporário até **31 de maio de 2022** da "**EQUIVALÊNCIA SALARIAL**" ao piso do **REPIS**, o que lhes garantirá **única e exclusivamente a prática do piso salarial diferenciado previsto nesta cláusula, sem os demais benefícios concedidos às empresas que se enquadrem no REPIS**, sendo concedido a essas empresas "**CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL PARA EQUIVALENCIA SALARIAL AO REPIS – 2021/2022**".

§ 3º - Os valores dos pisos salariais constantes da tabela acima permanecerão inalterados até 31/05/2022, respeitados, se existentes, os reajustes do salário mínimo (Estadual/Federal), caso este venha superar o valor do piso profissional, eis que sempre será adotado o valor que melhor atenda a categoria dos trabalhadores, além de que ninguém pode ganhar menos que o salário mínimo (Estadual/Federal).

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

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

#### CLÁUSULA QUINTA - PISOS SALARIAIS DA CATEGORIA

Entre **1º de JUNHO de 2021 a 31 de AGOSTO de 2021**, as empresas que **NÃO** se enquadrarem ao REPIS, conforme instituiu a clausula 3ª e parágrafos, ficam estabelecidas as seguintes classificações e pisos salariais para a categoria profissional:

Demais Empregados	R\$ 1.400,00
Auxiliar de Cabeleireiro, Auxiliar de Depilador, Auxiliar de Esteticista	R\$ 1.400,00
Auxiliar Administ., Caixas, Recepcionistas, Recep. Externos e Manobristas	R\$ 1.430,00
Consultores de Beleza	R\$ 1.420,00
Manicures	R\$ 1.442,00
Depiladores, Maquiladores,	R\$ 1.442,00
Cabeleireiros, Esteticistas	R\$ 1.550,00
Gerente	R\$ 1.820,00

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

Demais Empregados	R\$ 1.491,00
Auxiliar de Cabeleireiro, Auxiliar de Depilador, Auxiliar de Esteticista	R\$ 1.491,00
Auxiliar Administ., Caixas, Recepcionistas, Recep. Externos e Manobristas	R\$ 1.522,95
Consultores de Beleza	R\$ 1.512,30
Manicures	R\$ 1.535,73
Depiladores, Maquiladores,	R\$ 1.535,73
Cabeleireiros, Esteticistas	R\$ 1.650,75
Gerente	R\$ 1.938,30

§ 2º - Os valores dos pisos salariais constantes da tabela acima permanecerão inalterados até 31/05/2022, respeitados, se existentes, os reajustes do salário mínimo (Estadual/Federal), caso este venha superar o valor do piso profissional, eis que sempre será adotado o valor que melhor atenda a categoria dos trabalhadores, além de que ninguém pode ganhar menos que o salário mínimo (Estadual/Federal).

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

§ 4º - Os valores dos pisos salariais são estabelecidos para jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

§ 5º -O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTES SALARIAIS

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

- **2,98% (dois virgula noventa e oito por cento)** aos trabalhadores das empresas devidamente enquadradas no REPIS;
- **6,50% (seis virgula cinquenta por cento)** aos trabalhadores das empresas **NÃO** enquadradas no REPIS;

§ 1º- Poderão ser compensados os aumentos e compensações salariais, espontaneamente ou por imposição legal, concedidos a partir de 01 de junho de 2.020.

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

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

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

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

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

## **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS EM CHEQUES**

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

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA NONA - IGUALDADE**

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

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

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

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PROIBIÇÃO DE DESCONTOS**

Fica proibido ao empregador descontar do salário e comissões do empregado os valores de cheques não compensados ou sem fundos dos clientes.

§ 1º - É vedado aos empregadores descontar os encargos sociais previdenciários, de sua responsabilidade, nas comissões e gratificações a que o empregado fizer jus.

§ 2º - Não poderão ser descontados os materiais usados pelos profissionais para execução de seus serviços.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

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

## 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.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 13º SALÁRIO

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

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

### ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

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

**§ Único:** As empresas devidamente **enquadradas no REPIS**, poderão praticar o adicional de **60% (sessenta por cento)** sobre a hora normal.

### ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

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

A título de Adicional por tempo de Serviço, deverão os empregadores pagar a seus trabalhadores, o percentual de 1,5% (um virgula cinco por cento), por ano de serviço, prestados à mesma empresa, pagos mês a mês, limitando-se ao máximo de 15% (quinze por cento), ou seja 10 (dez) anos de serviços prestados na mesma empresa, na Folha de Pagamento.

**§ 1º** - Deverão ser respeitados o direito adquirido dos empregados que por força das Convenções Coletivas de Trabalho anteriores, tenham adquirido o direito ao biênio ou triênio de 5% (cinco por cento)

**§ 2º** - As empresas enquadradas no REPIS, a título de Adicional por tempo de serviço, poderão aplicar o percentual de 1% (um por cento) para cada ano de serviço prestado na mesma empresa, limitando-se ao máximo de 15% (quinze por cento), ou seja 15 (quinze) anos de serviços prestados na mesma empresa, na Folha de Pagamento, respeitando-se o direito adquiridos dos trabalhadores conforme determina o parágrafo 1º desta clausula.

## COMISSÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMISSÕES

A comissão será pactuada livremente entre empregado e empregador e, independentemente do percentual acordado, seja ele qual for, deverá constar, obrigatoriamente, no contrato de trabalho, na carteira de trabalho e nos hollerites de pagamentos.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA – CESTA BÁSICA

Entre **1º de junho de 2021 a 31 de julho de 2021**, as empresas concederão aos seus empregados Cartão Magnético Vale Compra (Cesta Básica), conforme condições e valores estabelecidos na Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2021.

A partir de **1º de agosto de 2021**, as empresas concederão aos seus empregados, conforme condições e valores estabelecidos no § 2º desta cláusula, um CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA ou CESTA BÁSICA, que deverá ser concedido até o dia 15 (quinze) de cada mês, sob pena de indenização do valor descrito no § 1º desta cláusula.

**§ 1º** - Em face da parceria do Sindicato Patronal sempre buscando melhorias aos seus filiados e representados, as empresas terão benefícios de descontos na aquisição da Cesta Básica em gênero conforme descrição de produtos estabelecidos no §2º desta cláusula, quando adquiridas diretamente da empresa **EMPÓRIO MEGA100**, através do telefone **(11) 94538-4075**, com o código **BELEZA PATRONAL**, nas cestas básicas para as empresas enquadradas no REPIS conforme item "a" do parágrafo seguinte, o valor será de **R\$ 108,00 (cento e oito reais) ou seja 10% de desconto**, e para as empresas Não enquadradas no REPIS conforme item "b" do parágrafo seguinte, o valor será de **R\$ 151,00 (cento e cinquenta e um reais) ou seja 15% de desconto**, as cestas básicas adquiridas diretamente pelo EMPORIO MEGA100 conterá os mesmos produtos conforme estabelece o §2º desta cláusula.

**§ 2º** - O referido benefício será disponibilizado nas seguintes condições e valores:

**a)** Para as empresas **devidamente enquadradas no REPIS**, terão direito ao benefício os empregados com Salários Contratuais até **R\$ 1.340,00** (um mil trezentos e quarenta reais), devendo o Cartão Magnético Vale Compra ter disponibilidade no valor de **R\$ 120,00 (cento e vinte reais)** mensais, ou Cesta Básica em gênero, contendo os seguintes produtos:

- 2 Kg. Feijão;
- 2 Kg. Açúcar Refinado;
- 5 Kg. Arroz tipo 1;
- 250g Café Torrado Moído;
- 1 Kg. Farinha de Trigo;
- 500g Macarrão Espaguete Sêmola;
- 500g Macarrão Parafuso Sêmola;
- 2 Óleo de Soja Refinado de 900ml;
- 1 Kg Sal Refinado;
- 1 Vinagre Claro de 750ml;
- 2 Molho de Tomate tradicional de 340g;
- 1 Linguça Mista Defumada Fina de 240g;

- 1 Lata de Seleta de Legumes de 170g;
- 1 Lata de Leite Condensado de 270g;
- 1 Lata de Creme de Leite de 200g;
- 1 pacote de Biscoito Cream Cracker de 200g;
- 1 Lata de Goiabada de 200g.

**b)** Para as empresas **NÃO enquadradas no REPIS**, terão direito ao benefício os empregados com Salários Contratuais até **R\$ 1.400,00** (um mil e quatrocentos reais), devendo o Cartão Magnético Vale Compra ter disponibilidade no valor de **R\$ 177,65 (cento e setenta e sete reais e sessenta e cinco centavos)** mensais, ou Cesta Básica em gênero, contendo os seguintes produtos:

- 2 Kg. Feijão;
- 2 Kg. Açúcar Refinado;
- 5 Kg. Arroz tipo 1;
- 250g Café Torrado Moído;
- 1 Kg. Farinha de Trigo;
- 500g Macarrão Espaguete Sêmola;
- 500g Macarrão Parafuso Sêmola;
- 2 Óleo de Soja Refinado de 900ml;
- 1 Kg Sal Refinado;
- 1 Vinagre Claro de 750ml;
- 2 Molho de Tomate tradicional de 340g;
- 1 Charque Dianteiro de 400g;
- 1 Lata de Seleta de Legumes de 170g;
- 1 Lata de Leite Condensado de 270g;
- 1 Lata de Creme de Leite de 200g;
- 1 pacote de Biscoito Cream Cracker de 200g;
- 1 Lata de Goiabada de 200g;
- 1 Achocolatado Instantâneo de 200g;
- 1 Leite em pós de 200g;
- 1 Biscoito Recheado de 125g;
- 1 Caldo de Galinha de 19g;
- 1 Farofa Pronta de 500g;
- 1 Fubá Mimoso de 500g;
- 1 Gelatina em pó de 25g;
- 1 Massa de Bolo de Chocolate de 400g;
- 1 Massa Salgada de 300g;
- 1 Sardinha em Óleo Comestível de 125g.

**§ 3º** - O **EMPÓRIO MEGA100** buscará a ampliação dos benefícios em detrimento a demanda, estendendo a parceria junto ao Sindicatos Laboral, com o objetivo de concentrar a distribuição das Cestas Básicas aos empregados, diretamente na sede do sindicato, sem custos de frete ou entregas, podendo ainda promover a elaboração de Cartão Benefício a fim de utilização de crédito em redes credenciadas e conveniadas.

**§ 4º** - O benefício aqui estabelecido será concedido também durante o período de licença maternidade e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o período não seja superior à 4 (quatro) meses.

**§ 5º** - A condição básica para o empregado fazer jus à Cesta Básica de Alimentos ou Vale Alimentação substitutivo, previstos nesta cláusula é a sua pontualidade e sua assiduidade no mês anterior. Não perderá o direito ao benefício as faltas injustificadas e atrasos diários de 15 (quinze minutos), inferiores à 4 (quatro) dentro do mesmo mês.

**§ 6º** - Os empregados que trabalham em regime de trabalho especial ou carga horária proporcional (horista), terá direito ao benefício Cartão Magnético Vale Compra ou Cesta Básica nos termos do § 1º desta cláusula, de forma bimestral.

**§ 7º** - A entrega do Cartão Magnético Vale Compra ou Cesta Básica, será efetuado em recibo próprio.

**§ 8º** - O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza remuneratória, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores e da Portaria GM/MTE nº 03, de 01.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002) com as alterações dadas pela Portaria GM/MTE nº 08, de 16.04.2002.

§ 9º - Ficam respeitadas as condições mais benéficas já praticadas pelo empregador em concessão de igual benefício.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 SAÚDE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTENCIA MÉDICA TELEMEDICINA

Com o objetivo de promover melhor qualidade de vida e saúde a todos os trabalhadores da categoria representada, a partir de **1º de AGOSTO de 2021**, respeitado as condições de enquadramento de Pisos Salariais, as empresas concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência Saúde, abrangendo **Consultas Médicas via Telemedicina, Rede Credenciada com descontos em clínicas e laboratórios**, sendo este benefício gerido pela **Easy Economy Consultoria Marketing e Corretora de Seguros EIRELI**, CNPJ 28.698.944/0001-01 e prestado por instituição terceira à escolha desta empresa gestora.

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

- a) Para as empresas **devidamente enquadradas no REPIS** o valor de **R\$ 25,00 (vinte e cinco reais)** por empregado;
- b) Para as empresas **NÃO enquadradas no REPIS** o valor de **R\$ 29,00 (vinte e nove reais)** por empregado.

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

§ 3º - Como se trata de benefício individual ao trabalhador abrangido pela presente Norma Coletiva de Trabalho, eventual contratação para os dependentes do beneficiário, será efetuada sob a responsabilidade deste, mediante autorização de desconto em folha de pagamento perante o empregador, podendo o trabalhador incluir os seus dependentes ao seu plano, pelo valor adicional de **R\$ 15,00 (quinze reais)** por cada dependente.

§ 4º - Complementarmente e objetivando a promoção do bem-estar físico, mental, emocional, intelectual, profissional e social da categoria, a GESTORA executará atividades referenciadas no desenvolvimento de estudos, pesquisas, consultorias e ações visando o atingimento dos objetivos previstos nesta Convenção, para tanto realizando convênios e parcerias com centros especializados e entidades parceiras.

§ 5º - Escopo dos benefícios da Assistência Saúde a serem oferecidos a categoria:

1. Assistência médica 24 horas, 7 dias por semana, via **Telemedicina** (whatsApp, redes sociais, Apps próprio, outros meios virtuais): Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades:

<b>1</b>	<b>ESPECIALIDADE</b>	<b>Cardiologia</b>
<b>2</b>	<b>ESPECIALIDADE</b>	<b>Cirurgia Geral</b>
<b>3</b>	<b>ESPECIALIDADE</b>	<b>Cirurgia Plástica</b>
<b>4</b>	<b>ESPECIALIDADE</b>	<b>Cirurgia Vasculuar</b>
<b>5</b>	<b>ESPECIALIDADE</b>	<b>Coloproctologia</b>
<b>6</b>	<b>ESPECIALIDADE</b>	<b>Dermatologia</b>
<b>7</b>	<b>ESPECIALIDADE</b>	<b>Endocrinologia e Metabologia</b>
<b>8</b>	<b>ESPECIALIDADE</b>	<b>Gastroenterologia</b>
<b>9</b>	<b>ESPECIALIDADE</b>	<b>Geriatría</b>

10	ESPECIALIDADE	Ginecologia e Obstetrícia
11	ESPECIALIDADE	Hematologia
12	ESPECIALIDADE	Mastologia
13	ESPECIALIDADE	Medicina da Família
14	ESPECIALIDADE	Neurocirurgia
15	ESPECIALIDADE	Neurologia
16	ESPECIALIDADE	Nutrologia
17	ESPECIALIDADE	Oftalmologia
18	ESPECIALIDADE	Ortopedia
19	ESPECIALIDADE	Otorrinolaringologia
20	ESPECIALIDADE	Pediatria
	SUB-	
21	ESPECIALIDADE	Dermatologia Pediátrica
	SUB-	
22	ESPECIALIDADE	Gastroenterologia Pediátrica
	SUB-	
23	ESPECIALIDADE	Hematologia Pediátrica
	SUB-	
24	ESPECIALIDADE	Homeopatia Pediátrica
	SUB-	
25	ESPECIALIDADE	Nefrologia Pediátrica
26	ESPECIALIDADE	Neonatologia
27	ESPECIALIDADE	Pneumologia Pediátrica
28	ESPECIALIDADE	Pneumologia
29	ESPECIALIDADE	Psiquiatria
30	ESPECIALIDADE	Radiologia
31	ESPECIALIDADE	Reumatologia
32	ESPECIALIDADE	Urologia

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

1. **Rede Médica/Laboratorial:** este benefício proporciona ao beneficiário descontos de até 60% em consultas, exames e procedimentos em uma ampla rede credenciada de clínicas e laboratórios, sendo divulgada por meio de aplicativos, rede sociais e contrato.

**\*IMPORTANTE:** Abrangência rede consultas e exames nos Municípios de toda a base territorial. A rede credenciada no município contém 690 clínicas médicas e especialistas e 300 laboratórios médicos.

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

§ 6º - A instituição empregadora deverá informar através do e-mail: [falecom@saudepass.com.br](mailto:falecom@saudepass.com.br), ou através do website: [www.saudepass.com.br](http://www.saudepass.com.br) com o cupom CCT BELEZA até o dia 25 de cada mês a iniciar em 25 de julho de 2021, os empregados admitidos e/ou demitidos, lembrando que caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado, o envio deve ser antecipado para o último dia útil que antecede o dia 25, para inclusão e/ou baixa do empregado no benefício. Do caso da não informação dentro do prazo, não será possível alteração no boleto.

§ 7º - Os recolhimentos dos valores estabelecido na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados conforme parágrafo anterior.

§ 8º - A presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

§ 9º - A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do(a) empregado(a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao(a) empregado(a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito a respectiva administradora, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

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

**§ 11º** - Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, a Instituição empregadora configura-se como inteiramente responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência dos eventos, bem como permanece regulamentemente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

**§ 12º** - A empresa será beneficiada, no que tange ao controle e acompanhamento médico de seus trabalhadores, observando que somente será obrigada a aceitar atestados médicos emitidos pelo convenio de telemedicina.

**§ 13º** - A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados no benefício. Após a quitação de todas as pendências, a Instituição empregadora deverá encaminhar a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a Instituição empregadora é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CCT, o que não isenta à Instituição empregadora da quitação de pagamento(s) pendente(s).

**§ 14º** - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia do prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO INVALIDEZ**

Os empregados que passarem a receber aposentadoria por invalidez terão direito a uma indenização correspondente a 01 (um) salário nominal, pago uma única vez, no momento em que o INSS declarar definitiva essa aposentadoria.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento de empregado, o empregador pagará ao cônjuge sobrevivente ou na falta deste aos filhos menores de 21 (vinte e um) anos de idade, todas as verbas trabalhistas de direito, com o adicional de ½ Piso Salarial de enquadramento a título de auxílio funeral.

**§ 1º** - Se o falecido for solteiro, maior ou menor de idade, o mesmo pagamento deverá ser feito a seus pais.

**§ 2º** - As empresas **enquadradas no REPIS**, ficam isento do pagamento previsto no caput desta cláusula.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CRECHES**

Os empregadores que não possuem creches próprias pagarão a seus empregados um auxílio-creche equivalente a 20% (vinte por cento) do piso da categoria, por mês e por filho de até 05 (cinco) anos de idade, desde que seja comprovado, através de documento fornecido pelo Órgão Público, a falta de vaga nas creches públicas.

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FILHOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

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

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BEM ESTAR DA BELEZA

A partir de **01 de AGOSTO de 2021**, todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, serão contemplados pelo “**Benefício Seguro + Social**” abaixo definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, que será disponibilizado por meio de organização gestora especializada “**SP GESTÃO ADMINISTRATIVA E INTERMEDIÇÃO DE NEGÓCIOS LTDA.**”, CNPJ 13.495.871/0001-75, aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes.

**§ 1º –** Para efetiva viabilidade financeira do plano “Benefício Seguro + Social” e com expresso consentimento das entidades convenientes, as EMPRESAS, recolherão a título de contribuição diretamente a empresa gestora, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **A PARTIR de 10/09/2021**, os seguintes valores:

- a) Para as empresas **devidamente enquadradas no REPIS** o valor de **R\$ 21,00 (vinte e um reais)** por empregado;
- b) Para as empresas **NÃO enquadradas no REPIS** o valor de **R\$ 25,00 (vinte e cinco reais)** por empregado.

**§ 2º -** O custeio da contribuição do plano “Benefício Seguro + Social” será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

**§ 3º -** A empresa deverá **SOLICITAR** o Termo de Adesão para a Administradora através do e-mail: [cadastro@beneficiosegurosocial.com.br](mailto:cadastro@beneficiosegurosocial.com.br). O preenchimento e aceite são obrigatórios devido à natureza da CCT, bem como, a Empresa deverá informar até o dia 25 (vinte cinco) 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 (vinte e cinco), para inclusão e ou baixa do empregado no benefício, através do e-mail: [cadastro@beneficiosegurosocial.com.br](mailto:cadastro@beneficiosegurosocial.com.br). No caso da não informação dentro do prazo, não será possível efetuar alterações no boleto.

- **§ 3º -** Para garantia das coberturas e assistência contratadas por intermédio desta negociação coletiva, a Empresa deverá proceder ao pagamento do valor estipulado para o benefício por cada empregado, através de boleto bancário enviado **mensalmente via e-mail**. Caso a empresa não receba o boleto até 5 (cinco) dias antes do vencimento deverá solicitá-lo através do e-mail: [cadastro@beneficiosegurosocial.com.br](mailto:cadastro@beneficiosegurosocial.com.br).

**§ 4º -** No caso de trabalhadores afastados antes do início do “BENEFICIO SEGURO + SOCIAL”, a empresa fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a empresa continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos.

§ 5º - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

§ 6º - A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados no benefício. Após a quitação de todas as pendências, a empresa deverá encaminhar a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a empresa é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CCT, o que não isenta à empresa da quitação de pagamento(s) pendente(s).

§ 7º - O presente benefício, "Benefício Seguro + 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.

### § 8º – DOS BENEFÍCIOS

BENEFÍCIOS	ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES		
	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
BENEFÍCIO BÔNUS NASCIMENTO	R\$ 490,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular com vínculo empregatício na mesma empresa acima de 12 (doze) meses.
BENEFÍCIO CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença superior a 60 (sessenta) dias.
BENEFÍCIO PÓS-CIRURGIA	R\$ 500,00	1	Afastamento por acidente de trabalho, em período superior a 30 (trinta) dias, devido a procedimento cirúrgico.
BENEFÍCIO CASAMENTO	R\$ 600,00 (via cartão magnético)	1	Casamento do empregado titular com vínculo empregatício na mesma empresa acima de 12 (doze) meses.  <i>Kit Mamãe</i> - 01 (um) Loção Hidratante; 01 (um) pacote protetor de seios com doze unidades; 01 (um) absorvente para seios com doze unidades; 01 (um) sabonete líquido com 250ml; 02 (dois) pacotes com absorvente íntimo com oito unidades.
BENEFÍCIO NATALIDADE	-	1	<i>Kit Bebê</i> – 03 (três) pacotes de fraldas tamanho "P"; 01 (um) shampoo suave 350ml; 01 (um) sabonete em barra 90g; 01 (um) óleo Suave de 100 ml; 01 (um) Lenço umedecido; 01 (um) creme ante assadura 60g; 01 (um) pacote de algodão em bolas de 50g; 01 (uma) chupeta; 01 (uma) embalagem de hastes flexíveis (cotonetes); 02 (dois) pacotes de gazes esterilizadas; 01 (uma) mamadeira de 200ml; e 01 (um) termômetro clínico.
ASSISTENCIA TURÍSTICA	R\$ 3.000,00	-	Benefício complementar em viagens de férias do empregado, nacionais ou internacionais, com distâncias superiores a 100km de sua residência. A cobertura, limitada ao seu valor, restringirá a:

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Despesas médicas hospitalares e odontológicas;</li> <li>• Diárias hospitalares;</li> </ul>
ASSISTÊNCIA À FILHOS	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hospedagem e despesas com transporte quando do retorno a sua residência. Disponibilizar: Baby Sister, Remoção Médica Inter Hospitalar, Transporte para frequência às aulas. O benefício é destinado a dependentes menores de 14 (quatorze) anos, limitado a 02 (dois) eventos por ano até 02 (dois) dias.</li> </ul>
BENEFÍCIO PERSONAL FITNESS	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conversas com Personal Fitness - Programa com sugestões de atividades físicas que respeita a individualidade, direcionando aos seus objetivos, conforme idade, sexo e sua disponibilidade, destinado a melhores resultados, complemente em conjunto com a Assistência Nutricional.</li> </ul>
BENEFÍCIO PATERNIDADE	R\$ 600,00	-	Benefício destinado ao auxílio paternidade ao empregado titular com vínculo empregatício na mesma empresa acima de 12 (doze) meses.
	(Via cartão Magnético)		
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	-	-	Disponibilizar orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer simples), limitado à 2 (duas) por mês.
CLUBE CONVENIA TRABALHADOR	-	-	Rede de descontos nacional – cartão digital que beneficia os trabalhadores com desconto em serviços e na aquisição de produtos em mais de 2.600 (dois mil e seiscentas) lojas credenciadas.

### COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES

BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO
MORTE ACIDENTAL	R\$ 5.000,00	Morte do Segurado em consequência exclusiva de Acidente Pessoal coberto, exceto se decorrente de Riscos excluídos – conforme manual de regulamento parte integrante da apólice.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE	Até 30 (trinta) diárias de R\$ 200,00 cada	Em caso de hospitalização causada exclusivamente por Acidente Pessoal coberto, exceto se decorrente de Riscos Excluídos – conforme manual de regulamento parte integrante da apólice.
SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00	Valores Isentos de Imposto de Renda – conforme manual de regulamento parte integrante da apólice.
AUXÍLIO FUNERAL	Até R\$ 3.000,00	Prestação de serviços ou reembolso das despesas, decorrentes do funeral do empregado titular – conforme manual de regulamento parte integrante da apólice.

### ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS

BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
REEMBOLSO DE RESCISÃO	R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo 07 (sete) anos de vínculo

BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	R\$ 1.000,00	1	empregatício ininterrupto em regime CLT. Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 (sessenta) anos ou portador de deficiência.
REEMBOLSO DE LICENÇA PATERNIDADE	R\$ 450,00	1	Licença por empregado titular com vínculo empregatício na mesma empresa acima de 12 (doze) meses.
REEMBOLSO DE LICENÇA MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença por empregada titular com vínculo empregatício na mesma empresa acima de 12 (doze) meses.
REEMBOLSO DE AFASTAMENTO POR ACIDENTE	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente de trabalho, em superior a 30 (trinta) dias.
CLUBE CONVENIA EMPRESARIOS	-	-	Rede de descontos nacional – cartão digital que beneficia os empresários com desconto em serviços e na aquisição de produtos em mais de 2.600 (dois mil e seiscentas) lojas credenciadas.

### COBERTURA SECURITÁRIA PARA A EMPRESA

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

§ 9º - As Instituições empregadoras que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que a empresa contratada garante o pagamento dos benefícios e vantagens previstos no §8º desta cláusula e que não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do benefício oferecido, a empresa deve enviar para o e-mail do sindicato, cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

§ 10º - Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, a empresa 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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONVENIO ODONTOLÓGICO

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

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

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

a) Com objetivo de proteção contra práticas antissindiciais, de acordo com os artigos 1º e 2º da Convenção Internacional do Trabalho nº 98.

b) Devido o Sindicato já fornecer o benefício de convênio odontológico a todos os seus associados, sem qualquer custo adicional.

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

§ 4º - O empregado poderá incluir os seus dependentes no Convênio Odontológico, com pagamento total às expensas do mesmo, podendo os valores correspondentes ser descontados em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da Súmula 342, do Tribunal Superior do Trabalho.

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

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

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

O empregado que for readmitido pelo mesmo empregador e na mesma função que exercia anteriormente estará desobrigado de firmar contrato de experiência dentro do prazo de 01 (um) ano.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO**

O empregador que demitir qualquer empregado, em caso de contratação de substituto, deverá observar o salário do empregado demitido para o novo contratado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REL. DE TRAB. – CABELEIREIRO, MANICURE, DEPILADORA, MAQUIADORA, ESTETICISTA**

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 o que estabelece a Lei 13.352 de 27 de outubro de 2016, que dispõe em relação ao salão-parceiro e profissional-parceiro, sobre a condição de que o Salão-Parceiro e demais institutos, ou ainda do que estabelece a Lei 13.429/2017, quanto a legalização da terceirização da atividade fim;

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.

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

**I. CONTRATO PARCERIA** – Os contratos serão feitos somente para os profissionais mencionados na presente cláusula (cabeleireiros, manicures, depiladores, maquiadores e esteticistas) que trabalhem na empresa sem regime de subordinação, devendo submeter tais procedimentos para orientação, validação e assistência das Entidades Sindicais Patronal e Profissional;

**II. CONTRATO AUTÔNOMOS** - As empresas que, porventura, tenham em seus quadros profissionais autônomos subordinados sem o devido reconhecimento do vínculo trabalhista, devem atentar

para a regularização da situação dos mesmos através do registro na carteira de trabalho.

**III. CONTRATOS DIVERSIFICADOS** – As empresas que mantenham outra forma de contratação, sob qualquer denominação (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.

§ 1º - Os profissionais da beleza deverão apresentar documentos (C.C.M./I.M., G.P.S., C.I.P., Certificado de Condição de Mei, Comprovante de pagamento das Contribuições e Taxas Sindicais) que comprovem o exercício profissional de natureza autônoma ou na condição de Microempreendedor Individual na forma da lei, devendo ainda terem formalizados, aprovados e homologados seus Contratos nos termos desta cláusula, perante os 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - As cláusulas de benefícios sociais instituídos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, em especial a Clausula de que trata o “Bem Estar da Beleza” e a Clausula de que trata a “Assistência Médica Telemedicina”, deverão ser extensivos aos profissionais parceiros.

§ 4º - Os Contratos de que se refere esta cláusula deverão ser ajustados diretamente com o Sindicato Patronal, sendo nulo e sem qualquer efeito jurídico, contratos de que trata esta cláusula, sem a devida formalização, avaliação e homologação do Sindicato Patronal, cabendo ao Sindicato Profissional apenas a verificação dos contratos da sua representação comprovada judicialmente.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - DEMISSÃO/DATA BASE**

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

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

§ 2º - Se a demissão ou o término do aviso prévio trabalhado ocorrer após a data base, o empregado não terá direito a indenização, mas fará jus ao complemento rescisório decorrente do reajuste da nova Convenção Coletiva celebrada.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

Nas dispensas e pedidos de demissão de qualquer trabalhador, independente da modalidade de contratação e do tempo de serviço prestado, deve estar sujeito a homologação em caso de rescisão do seu contrato de trabalho, face ao que dispõe o art. 8º, III, da Constituição Federal –, ato este imprescindível à segurança do trabalhador-hipossuficiente para garantia do recebimento correto de suas verbas rescisórias incontroversas, sob pena de nulidade. Tal providência também é benéfica a empresas e ao Poder Judiciário, visto que a conferência e eventual recálculo das verbas rescisórias evita o ajuizamento desnecessário de reclamações trabalhistas visando o pagamento de eventuais diferenças, que muitas vezes são identificadas já no ato homologatório.

**§ 1º** - Fica obrigatória a homologação da rescisão contratual do contrato de trabalho com vigência **igual ou superior de 12 (doze) meses**, perante o sindicato profissional, para as empresas **NÃO** enquadradas no **REPIS**,

**§ 2º** - O pagamento das verbas rescisórias deverá obedecer ao estabelecido no artigo 477, § 6º da CLT, destacando que quando o último dia para pagamento recair em sábados, domingos ou feriados, o mesmo deverá ser efetuado antecipadamente para o dia útil anterior.

**§ 3º** - Respeitado o prazo para o pagamento, as empresas terão os seguintes prazos para a homologação:

**a)** De até 20 (vinte dias) dias para homologar as rescisões contratuais, quando o ato homologatório ocorrer no sindicato profissional, devendo a empresa cientificar o empregado a designação do dia, hora e local da homologação;

**b)** No mesmo dia, em que for feito o pagamento das verbas rescisórias, quando o ato homologatório ocorrer na empresa, neste caso, somente para as empresas enquadradas no REPIS.

**§ 4º** - As empresas **NÃO enquadradas no REPIS**, que descumprirem com o prazo de homologação, acarretará a empresa o pagamento de multa diária, após o 20º dia, da data do desligamento do empregado, de 1/30 avos do piso da categoria limitado a 2 (dois) pisos da categoria, em favor do empregado, por dia de atraso.

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

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

**§ 1º** - 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.

**§ 2º** - O termo terá eficácia liberatória somente das parcelas nele especificadas, sendo discriminadas neste termo todos os valores das obrigações de dar e fazer.

## **AVISO PRÉVIO**

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

Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, e mais de 02 (dois) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio previsto no artigo 487, inciso II da CLT, será de 60 dias, sem prejuízo da proporcionalidade prevista no parágrafo único do artigo primeiro da lei 12.506/2011.

**§ Único** - Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia a indenização de 30 (trinta) dias restantes e a proporcionalidade do parágrafo único do artigo primeiro da lei 12.506/2011, os quais serão computados para efeito de tempo de serviço, 13º salário, férias e outras incidências.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

A redução de duas horas diária estabelecida no Artigo 488 da Consolidação das Leis do Trabalho será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única daquele por um dos períodos, exercidos no ato do recebimento do aviso prévio. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 01 (um) dia livre por semana ou 07 (sete) dias corridos durante o período do aviso.

**§ 1º** - No caso de aviso prévio trabalhado, o empregador fica obrigado a manter o empregado trabalhando no exercício das mesmas funções ficando vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

**§ 2º** - O empregado ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio concedido, na hipótese de obtenção de novo emprego, antes do seu término, sem quaisquer ônus para o empregado, desde que, quando residente no local de trabalho, o empregado venha a desocupar o imóvel que lhe foi cedido para moradia em razão do contrato de trabalho.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

**§ 1º** - Os empregadores se comprometem a informar aos Sindicatos representantes da categoria sobre a contratação e demissão do estagiário, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas.

**§ 2º** - O empregador não poderá exigir do estagiário responsabilidade que não estiver definida pelo contrato de estágio, comprometendo-se, ainda, a orientar o estagiário.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GESTANTE – ESTABILIDADE**

Fica assegurada estabilidade provisória à empregada gestante desde o início da gravidez, até 45 (quarenta e cinco) dias após o término da licença compulsória.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR - ESTABILIDADE**

Ficam garantidos empregos e salários ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a sua incorporação e, nos 30 (trinta) dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisão por justa causa e pedido de demissão.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO ACIDENTADO - GARANTIA DE EMPREGO**

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

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - APOSENTADORIA - GARANTIA DE EMPREGO**

Os empregados que estiverem no máximo a 24 (vinte e quatro) meses de aquisição do direito à aposentadoria terão garantia de emprego e salário durante os 24 (vinte e quatro) meses referidos, desde que comuniquem à empresa essa situação, por meio de protocolo de documento simulador de aposentadoria, ou o espelho da CTPS digital do tempo de serviço que garanta a estabilidade, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas posterior ao recebimento do aviso prévio.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO DOENÇA – GARANTIA DE EMPREGO**

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 6 (seis) meses de afastamento e, a complementação de 50% (cinquenta por cento) da diferença por mais 6 (seis) meses, quando então cessará a obrigação do empregador relativo ao afastamento que deu causa a referido afastamento.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REFEITÓRIOS / COPA**

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 SEXTA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL**

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

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

Os empregadores manterão quadros de avisos e permitirão a divulgação pelas Entidades Sindicais Laboral e Patronal, de avisos e matérias enviadas pela mesma, em local de fácil acesso aos empregados.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 nº 8.213, 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 acidentado”.

Nos termos do decreto do Artigo 142 do Decreto nº 3.57/91, 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.

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO

Fica estabelecida jornada diária de 8 (oito) horas e 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 e homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º - 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.

§ 2º - No caso de greve nos transportes públicos o dia será abonado.

### PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - INTERVALOS INTRAJORNADA COM REDUÇÕES E PRORROGAÇÕES DE INTERVALOS

As empresas **enquadradas no REPIS**, poderão conceder a seus empregados, intervalos Intrajornada, **INFERIORES** aos limites previstos no artigo 71 da CLT, em conformidade com a Lei 13.467/2017, podendo ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, e da mesma forma poderão conceder aos seus empregados intervalos intrajornada **SUPERIORES** aos limites previstos no artigo 71 da CLT, podendo ser estendido para até 4 (quatro) horas. **Em ambos os casos, as reduções e prorrogações de intervalos intrajornada, deverão ser autorizadas, mediante Certificado de Acordo de Intervalo Intrajornada com os Sindicatos representativos.**

**Parágrafo Único** –As empresas **NÃO** enquadradas no **REPIS**, somente poderão reduzir ou prorrogar o intervalo intrajornada, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, com a participação dos Sindicatos Laboral e Patronal.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REDUÇÃO DE JORNADA COM CONSEQUENTE

## REDUÇÃO DE SALÁRIO

As empresas **enquadradas no REPIS**, em decorrência da Pandemia do *Corona Virus* e visando a preservação dos empregos dos trabalhadores da categoria profissional, a empresa poderá optar, durante o prazo de até 90 dias, contados da data de implantação da medida, pela redução salarial de 25% (vinte e cinco por cento) e poderá ser praticada em relação aos empregados que efetivamente estejam trabalhando. A redução salarial deverá ser acompanhada de redução de 25% (vinte e cinco por cento) da jornada de trabalho do empregado. Cessado o prazo de 90 dias, deverão os salários e as jornadas de trabalho dos empregados serem restabelecidos, salvo na hipótese, em casos de que, as restrições de funcionamento das empresas por leis ou decretos governamentais sejam mantidos, ou ainda a situação de calamidade pública permaneça.

§ 1º - Para o caso de empregados horistas, ou seja, aqueles que recebem por hora trabalhada, o valor-hora poderá ser reduzido em 25%, e multiplicado pela quantidade de horas trabalhadas pelo empregado, de modo que a redução salarial de 25%, somente poderá ser aplicada diante da redução de jornada proporcional. Da mesma forma, cessado o prazo de 90 dias, deverá o valor-hora e jornada, dos empregados horistas serem restabelecidos, salvo na hipótese, em casos de que, as restrições de funcionamento das empresas por leis ou decretos governamentais sejam mantidos, ou ainda a situação de calamidade pública permaneça.

§ 2º - Optando a empresa pela redução salarial, os empregados deverão ser imediatamente comunicados por escrito sobre tal decisão. Em caso de antecipação do término do estado de emergência de saúde pública ou restabelecimento da situação econômico-financeira da empresa antes do término do prazo de 90 (noventa) dias fixado pelo *caput*, os salários e a jornada de trabalho dos empregados deverão ser imediatamente restabelecidos.

§ 3º - A redução salarial somente terá efeito se ajustada até 31/12/2021, ou até perdurar o estado de calamidade pública.

§ 4º - Em caso de redução da jornada de trabalho e consequente redução salarial, os valores devidos pelos empregados em decorrência de convênios firmados pela empresa e que beneficiem os mesmos e/ou seus dependentes, permanecem devidos em sua integralidade.

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

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

§ 7.º - Como forma protetiva, em face da redução de jornada e consequente redução de salário, os trabalhadores ao qual foi aplicada a referida medida, gozarão de estabilidade de 30 (trinta) dias, após ser restabelecido os salários e jornadas normais, podendo ser indenizadas.

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

§ 9º - O prazo desta medida poderá ser prorrogado, caso o período de restrições de funcionamento, e de quarentena por precauções da propagação do vírus COVID-19, seja estendido por decretos governamentais ou orientações do Ministério da Saúde ou OMS.

§ 10º - Fica acordado que, qualquer projeto de lei, medida provisória, que vier a instituir benefícios de auxílios aos trabalhadores, com o objetivo da manutenção do emprego e preservando o capital dos empregadores, e garantia de subvenções às empresas para o pagamento de salários, que sejam mais benéficas que o instituído nesta cláusula, as empresas poderão fazer adesão ao programas governamentais, afim de resguardar o direito de acesso do trabalhador aos referidos programas.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

O Banco de Horas previsto no art. 59, § 5º, da CLT só terá validade se firmado por meio de Acordo Coletivo de Trabalho, com o Sindicato de Trabalhadores, e concomitantemente com a certidão de regularidade contributiva expedida pelo Sindicato Patronal.

§ 1º - As horas creditadas ou debitadas no Banco de Horas deverão ser pagas ou compensadas com a periodicidade de 6 (seis) meses ou no limite de 180 (cento e oitenta) horas, o evento que primeiro ocorrer. E serão limitadas a 2 (duas) horas diárias. Ultrapassado o período, sem a quitação ou compensação, as horas excedentes serão remuneradas como horas extraordinárias.

§ 2º - A empresa manterá o empregado informado por escrito individualmente e mensalmente a respeito do saldo das horas acumuladas em Banco de Horas.

§ 3º - As empresas devidamente **enquadradas no REPIS**, não necessitarão do Acordo firmado junto com o Sindicato de trabalhadores para praticarem o Banco de Horas, na forma da lei e desta cláusula.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO

As empresas enquadradas no REPIS ficam autorizadas a compensar diretamente as horas suplementares da jornada de trabalho normal, até no máximo 2 (duas) horas extras diária, até a quinzena imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 1º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação da jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 2º - O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

§ 3º - A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada previsto nesta cláusula.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÃO DE FREQUÊNCIA

A frequência dos empregados deverá ser anotada em livro de 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 QUINTA - EXAMES ESCOLARES

O empregador abonará a falta do empregado estudante para prestação de exames escolares, condicionado à prévia comunicação ao empregador e comprovação posterior.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - ABONO DE FALTAS**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FALTAS JUSTIFICADAS**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

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

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - TRABALHOS EM DOMINGOS E FERIADOS**

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

As empresas comunicarão aos empregados a data do início das férias por escrito, mediante recibo, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

§ 1º - 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.

**§ 2º** - Salvo melhores condições acordadas:

- a)** As férias coletivas poderão ser gozadas em 02 (dois) períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos;
- b)** A empresa pode conceder férias coletivas ao empregado sem período aquisitivo completo, fazendo constar expressamente de documento por escrito;
- c)** Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser gozadas em até 03 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos cada um;
- d)** É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes;
- e)** O abono de férias de que trata a alínea anterior não sofrerá incidência de contribuições previdenciárias, nem de legislação trabalhista (FGTS, Aviso Prévio, 13º salário), conforme art. 144 da CLT;
- f)** O pagamento da remuneração das férias, e se for o caso, o do abono referido nas alíneas “d” e “e” serão efetuados até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período do gozo.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ANTECIPAÇÃO 13º SALÁRIO**

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

#### **LICENÇA ADOÇÃO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 Art. 392 da CLT.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PATERNIDADE**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARENTAL**

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

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 acrescidas de 1/3.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS**

Os empregadores fornecerão gratuitamente uniformes e equipamentos aos seus empregados desde que exigida sua utilização na prestação de serviços, em número suficiente para troca.

### **EXAMES MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - EXAMES PERIÓDICOS - PCMSO / PPRA**

Os empregadores estão obrigados ao cumprimento do PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional) e PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) conforme as NRs nºs 7 e 9.

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

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

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - As empresas estão obrigadas apenas a aceitar os atestados médicos emitidos de forma virtual com assinatura eletrônica pelo convênio de telemedicina.

### **PRIMEIROS SOCORROS**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

O Sindicato profissional terá livre acesso às dependências dos empregadores, 01 (uma) vez por mês, com data previamente estipulada, exclusivamente para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados.

### **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS, DECLARAÇÃO OU RAIS**

As empresas **NÃO enquadradas no REPIS**, ficam obrigadas a entregar até o dia 30 de junho de cada ano, ao sindicato profissional, cópia da RAIS na íntegra, ou a Declaração que vier a substituí-la, ou a Relação de empregados e salários do exercício anterior ao da entrega, bem como o recibo/protocolo de transmissão, pelo meios eletrônicos ou físicos, com os devidos protocolos de recebimento, para efeito de pesquisa, fiscalização, análise e estatísticas das entidades.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

Conforme resolução aprovada por votação na Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados, sócios e não sócios desta entidade sindical, ficou estabelecido que a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL é devida por todos integrantes da categoria, filiados e não filiados, por autorização prévia e expressa. A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL é de 1% mensal, devendo ser descontado sobre a remuneração do trabalhador, de junho de 2021 a maio de 2023, incluindo-se os 13º salários, limitando-se ao desconto máximo de R\$ **64,00** (sessenta e quatro reais) por mês.

**§ 1º** - A empresa deverá efetuar o desconto mensalmente dos trabalhadores conforme institui o caput por determinação da assembleia, devendo fazer o recolhimento da contribuição assistencial/negocial em favor do SINDEBELEZA através de boletos bancários que estarão disponíveis no site do Sindicato com datas de vencimentos próprias, pagáveis em agência bancária.

**§ 2º** - A inadimplência do empregador quanto aos recolhimentos acarretará multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

**§ 3º** - Para o fim de oposição, pelo prazo de 30 (trinta) dias, a contar da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, em que será promovida a divulgação da nova Convenção, o empregado filiado ou não que venha a ter interesse em fazê-la deverá manifestar sua intenção perante o Sindicato profissional, pessoalmente na sede da Entidade Sindical. Oposições levadas a efeito mediante listas serão consideradas nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

**§ 4º** - Para o fim de protocolo do empregados admitidos posterior a data de encerramento do prazo de oposição, o empregado deverá comparecer pessoalmente na sede do Sindicato Profissional, manifestando sua intenção com a comprovação de registro em CTPS pela empresa, dentro do prazo máximo de 20 (vinte) dias, após o início do seu contrato.

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

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

§ 7º - Aos profissionais, abrangidos pela cláusula 30ª, deverá esse profissional fazer uma contribuição anual no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais), com vencimento, dentro do prazo de 20 (vinte) dias, após a requisição do benefício da referida cláusula, ou podendo ainda optar por sindicalizar/associar pelo valor mensal de R\$ 30,00 (trinta reais), a fim de se beneficiar da cláusula 30ª e demais serviços e assistências sociais promovidas pelo Sindicato.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADORES

Conforme resolução aprovada por votação na Assembleia Geral Extraordinária dos Empresários, sócios e não sócios desta entidade sindical, sendo que para o ano de 2021, as contribuições permanecerão da seguinte forma:

A) Os integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal, que adotem contratos de parceria, efetuarão o recolhimento de contribuição negocial, em 02 (duas) parcelas, da seguinte forma: Primeira parcela no valor de **R\$ 140,00 (cento e quarenta reais)** com vencimento em **31/05/2021**. Segunda parcela no valor de **R\$ 140,00 (cento e quarenta reais)** com vencimento em **30/09/2021**.

B) Os integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal efetuarão o recolhimento de contribuição confederativa até o dia **31/05/2021**, em taxa única, observado o número de funcionários, conforme a seguinte tabela:

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

C) Os integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal efetuarão o recolhimento de contribuição assistencial até o dia **30/09/2021**, em taxa única, observado o número de funcionários, conforme a seguinte tabela:

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

§ 1º - O recolhimento das contribuições deverá ser efetuado, em guias próprias encaminhadas pelo Sindicato Patronal.

§ 2º - 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.

§ 3º - Os associados do Sindicato terão desconto de 50% (cinquenta por cento) dos valores mencionados até a data dos vencimentos.

§ 4º - Em virtude do Estado de Calamidade Pública instaurado e consequente atraso nas negociações coletivas, as datas de vencimentos das contribuições tratadas nesta cláusula, poderão ser prorrogadas pelo Sindicato Patronal, que anunciará por meio de seu site e/outras plataformas que venha fazer uso, as novas datas de vencimento.

**§ 5º - A partir de janeiro de 2022**, 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 – BELEZA / PATRONAL realizada no dia 17/05/2021, fica aprovada e autorizada para início em 2022, a cobrança de contribuição única, nomeada **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL BELEZA PATRONAL**, que poderá ser paga em taxa única com desconto ou em 04 parcelas, para todas as empresas integrantes da categoria econômica representada pelo sindicato Beleza Patronal, observado o número de funcionários e ou profissionais-parceiros, conforme a seguinte tabela:

FAIXAS DE RECOLHIMENTO	VALORES		
	PAGAMENTO ÚNICO EM 31-03-2022	PAGAMENTO ÚNICO COM 10% DE DESCONTO ATÉ 20/03/2022	VALOR DIVIDIDO EM 4 (QUATRO) PARCELAS FIXAS (PRIMEIRO VENCIMENTO EM 31/03/2022)
EMPRESAS M.E.I	R\$ 150,00	R\$ 135,00	4X DE R\$ 37,50
EMPRESAS SEM EMPREGADOS/profissionais	R\$ 240,00	R\$ 216,00	4X DE R\$ 60,00
EMPRESAS COM 01 A 05 EMPREGADOS/profissionais	R\$ 420,00	R\$ 378,00	4X DE R\$ 105,00
EMPRESAS COM 06 A 14 EMPREGADOS/profissionais	R\$ 640,00	R\$ 576,00	4 X DE R\$ 160,00
EMPRESAS COM 15 A 22 EMPREGADOS/profissionais	R\$ 860,00	R\$ 774,00	4X DE R\$ 215,00
EMPRESAS COM 23 A 50 EMPREGADOS/profissionais	R\$1.040,00	R\$ 936,00	4X DE R\$ 260,00
EMPRESAS COM 51 OU MAIS EMPREGADOS/profissionais	R\$ 1.800,00	R\$ 1.620,00	4X DE R\$ 450,00

**§ 6º - O recolhimento das contribuições deverá ser efetuado**, nas datas de vencimentos constantes de guias próprias encaminhadas pelo Sindicato Patronal, ou podem ser solicitadas através dos **e-mails: cadastro@sindibeleza.org.br / contato@sindibeleza.org.br / telefones 11 3217-4531, 3217-4532 e site www.belezapatronal.com.br**

§ 7º - 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.

§ 8º - Os associados do Sindicato terão desconto de 50% (cinquenta por cento) dos valores mencionados até as datas dos vencimentos constantes das guias para recolhimentos.

## **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.

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO PARITÁRIA**

Fica instituída Comissão Paritária dos Sindicatos Convenentes, formada por 4 (quatro) membros titulares, sendo 2 (dois) representantes de cada entidade sindical, e 4 (quatro) membros suplentes, na mesma proporção, que se reunirão ordinariamente toda primeira segunda-feira do mês, alternadamente, na sede do sindicato profissional e na sede do sindicato patronal, para tratar, dentre outras, das seguintes questões:

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - ACORDO COLETIVOS**

A partir de 01 de junho de 2021 e durante a vigência deste instrumento, todos os acordos coletivos de trabalho a serem celebrados entre as empresas pertencentes à categoria econômica representada, que estejam contemplados no sistema eletrônico disponível no site das entidades, o qual tem compartilhamento do banco de dados, deverão ter a participação obrigatória dos Sindicatos convenentes, sob pena de nulidade plena do Acordo Coletivo e infração à presente CCT.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - CUMPRIMENTO**

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

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - FISCALIZAÇÃO DO DESCUMPRIMENTO DA CCT

Para o fins de fiscalização, poderá o Sindicato dos Trabalhadores requerer diretamente a qualquer empresa, documentos que comprovem o cumprimento da presente CCT, devendo fazer por meio de Notificação e com a concessão obrigatória de prazo de 15 (quinze) dias corridos para a apresentação de documentos e manifestações.

§ 1º - Ao ser constatado irregularidades, mediante a apresentação de documentos, deverá o Sindicato dos Trabalhadores informar ao Sindicato Patronal, solicitando que o mesmo, convoque a empresa para mesa de negociação, dentro do prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos, junto a Comissão Paritária.

§ 2º - Na conciliação e ajustamento da regularidade da empresa, a multa a que se refere a clausula 81ª, poderá ser aplicada da seguinte forma:

a) Para as empresas devidamente enquadradas no **REPIS**, multa de no máximo 5% (cinco por cento) do Piso REPIS por infração.

b) Para as empresas **NÃO** enquadradas no **REPIS**, multa de no máximo 10% (dez por cento) do Piso Salarial.

§ 3º - Caso as empresas não apresentarem os documentos requeridos, na forma do caput desta cláusula, bem como, as empresas que não comparecerem em mesa de negociação, na forma do § 1º desta clausula, o Sindicato dos Trabalhadores poderá tomar as medidas judiciais cabíveis, com a aplicação da multa prevista na clausula 81ª.

§ 4º - Quando houver a negociação na Comissão Paritária, mas mesmo assim não se chegar à um consenso entre as partes, o Sindicato de Trabalhadores poderá submeter o litígio à apreciação do Poder Judiciário, aplicando-se nesta hipótese a multa prevista na clausula 81ª.

## 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.

**Parágrafo Único** – Fica assegurado que durante a vigência desta Convenção, em 1º de junho de 2022, serão negociadas as cláusulas econômicas, bem como os procedimentos de adesão ao REPIS, e que, a qualquer tempo, poderão ser fixadas vantagens de natureza social ou econômica, beneficiando empregados da empresa, grupo de empresas ou de toda a categoria profissional, mediante Convenção, Acordo Coletivo de Trabalho ou Termo Aditivo a presente Convenção.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - DIVERSIDADE DE GÊNERO

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

**§ 1º** - A empresa tem a responsabilidade de ajudar a garantir um ambiente laboral que resulte inaceitável e indesejável o **assédio sexual** por razão de sexo, orientação sexual e identidade de gênero. Em concreto, a direção tem a obrigação de garantir com todos os meios ao seu alcance, onde não se reproduza o assédio sexual, por razão de sexo, orientação sexual e identidade de gênero, nas unidades que estejam sobre a sua responsabilidade.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - 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 de São Paulo e Região, o qual é parte integrante da presente Convenção Coletiva de Trabalho (Anexo I).

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES**

As condições da Convenção Coletiva vigente ficam mantidas até que outra seja assinada e protocolizada no Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do artigo 114, § 2º, da Constituição Federal vigente.

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

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

A Comissão de Conciliação Prévia, criada em 30 de Julho de 2001, passa a ter vigência por prazo indeterminado, permanecendo as normas de funcionamento anteriormente estabelecidas.

**MARIA DOS ANJOS MESQUITA HELLMEISTER**  
**PRESIDENTE**

**SINDICATO TRABALHADORES SALOES STUDIOS E INSTIT BEL E DE CABEL CENTROS DE FORM E CAPACIT PARA**  
**A AREA DE BELEZ DE S PAULO, SANTOS 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 \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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