

**Sindicato das Empresas de Tratamento de Beleza e Salões e Barbearias de SP**  
Rua Senador Feijó, 40, Conjunto 22, Sé, CEP 01.060-000, São Paulo, Capital.

**Pró-Beleza - Sindicato dos Profissionais da Beleza e Técnicas Afins**  
Rua Padre Adelino, 650, Sobreloja, Belenzinho, CEP 03303-000, São Paulo, Capital.

**Convenção Coletiva de Trabalho**  
**Data Base: 01/03/2014**

---

**A GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO – 3 - LESTE.**

**SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DA BELEZA E TÉCNICAS AFINS – PRO-BELEZA, Denominação Social: SINDICATO DOS OFICIAIS BARBEIROS DE SÃO PAULO**, entidade sindical de primeiro grau, devidamente constituída em conformidade com artigo 8º da Constituição Federal, Carta Sindical de 15/05/1941, CNPJ Nº 62.811.096/0001-25, sediada na Rua Padre Adelino, 650, Sobreloja, Belenzinho, São Paulo, Capital, CEP 03.303-000, tendo realizado assembléia geral extraordinária em 06/02/2012, neste ato representado por Márcio Roberto Silva, [REDACTED] e o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRATAMENTOS DE BELEZA E SALÕES E BARBEARIAS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, Denominação Social: SINDICATO DOS SALÕES DE BARBEIROS E CABELEIREIROS PARA HOMENS DE SÃO PAULO**, inscrita no CNPJ 62.642.350/0001-09, sediada na Rua Senador Feijó, 40, Conjunto 22, Centro, CEP 01.006-000, São Paulo, Capital, tendo realizado assembléia geral extraordinária em 07/02/2011, neste ato representado por seu representante legal Gilmar Fontes, [REDACTED], ambas as partes/entidades signatárias, em cumprimento ao disposto do artigo 614, da C.L.T., vêm à presença deste Ilustre Superintendente depositar e solicitar registro com respectivo arquivamento do presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2014/2016**, celebrada pelo Sindicato da Categoria Obreira e da Categoria Econômica. Para tanto, nos termos do art. 614 da CLT, os signatários da presente convenção, juntam uma via original do instrumento, bem como duas vias para serem devolvidas devidamente homologadas.

São Paulo, Capital, 23 de abril de 2014.

**Márcio Roberto Silva (Onig Sakaryan)**  
Representante Legal do  
Sindicato da Categoria Profissional

**Gilmar Fontes**  
Representante Legal do  
Sindicato da Categoria Patronal

## **Convenção Coletiva de Trabalho – 2014/2016**

Por este instrumento e na melhor forma de direito, estabelece-se entre as partes: De um lado, a entidade **SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DA BELEZA E TÉCNICAS AFINS – PRO-BELEZA, Denominação Social: SINDICATO DOS OFICIAIS BARBEIROS DE SÃO PAULO**, entidade sindical de primeiro grau, devidamente constituída em conformidade com artigo 8º da C.F., Carta Sindical de 15/05/1941, fls. 77, livro 1, CNPJ Nº 62.811.096/0001-25, sediada na Rua Padre Adelino, 650, Sobreloja, Belenzinho, São Paulo, Capital, CEP 03.303-000, e de outro lado **SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRATAMENTOS DE BELEZA E SALÕES E BARBEARIAS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, Denominação Social: SINDICATO DOS SALÕES DE BARBEIROS E CABELEIROS PARA HOMENS DE SÃO PAULO**, inscrita no CNPJ 62.642.350/0001-09, sediada na Rua Senador Feijó, 40, Conjunto 22, Centro, CEP 01.006-000, São Paulo, Capital, **ambas as entidades, com supedâneo nos art. 611 e SS, CLT**, por seus representantes legais ao final subscritos, em cumprimento ao acordado na assembléia geral de 09/12/2013, através do presente instrumento, vem prorrogar os termos da **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012 - 2014, convencionando as seguintes alterações e complementos:**

### **CLÁUSULA 1ª. – DO OBJETO:**

O objeto deste instrumento é a constituição da **Convenção Coletiva de Trabalho**, advinda da prorrogação e alteração da norma coletiva Processo MTE nº 46736.001547/2012-71.

### **CLÁUSULA 2ª. – ABRANGÊNCIA:**

Os efeitos, as condições, as obrigações (deveres e direitos) previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, bem como sua aplicação, abrangem todos os obreiros que prestem serviços diretos ou indiretos nas dependências das empresas da Categoria Econômica dos Salões de Barbearias e de Cabeleiros, Instituto de Beleza e Similares (ou **EMPRESAS DE TRATAMENTOS DE BELEZA E SALÕES E BARBEARIAS**), ou em todas as suas unidades e filiais na comarca de São Paulo.

### **CLÁUSULA 3ª. – CATEGORIA ABRANGIDA:**

A presente norma coletiva de trabalho abrange todos os trabalhadores que prestem serviços diretos ou indiretos nas dependências das empresas (contratadas por ela ou por terceiros) da categoria profissional, do 4º. Grupo de Trabalhadores de Turismo e Hospitalidade, denominada **OFICIAIS BARBEIROS**, a qual integra todos os trabalhadores empregados, aposentados e ou autônomos: oficiais barbeiros, cabeleiros, manicuras(os), pedicuras(os), depiladoras, ajudantes, aprendizes, técnicos em cabelo, técnicos em estética, esteticistas, terapeutas capilares, maquiadoras(es) e demais profissionais da beleza e de técnicas similares e/ou conexas, abrangendo todos as empresas da categoria econômica (**EMPRESAS DE TRATAMENTOS DE BELEZA E SALÕES E BARBEARIAS**), quais sejam: salões de

barbeiros, estúdios de beleza, estúdios de estética, consultorias de beleza, institutos de beleza, centros de estética, clínicas de estética, centros e cabines de depilação, centros e cabines de pedicuras e manicuras, cabines de massoterapia, núcleos ou centros estéticos das academias de ginástica e afins, day-spas, spas, casas de massagens, saunas, centros técnicos e ou escolas de profissionais da beleza e técnicas similares, consultórios terapêuticos para beleza, consultórios de terapia oriental para beleza, instituto de shamkha, de iogaterapia, de acupuntura estética, de terapia corporal para beleza, de consultórios estéticos e ou quaisquer outras empresas similares (ou agentes autônomos equiparados a empresas) que utilizem ou venham utilizar de serviços da realizados pela categoria profissional e econômica, todos, voltados ao atendimento de um público misto (unissex) e/ou masculinos, com base territorial no município de São Paulo.

### **CLÁUSULA 4ª. – VIGÊNCIA E DATA BASE:**

I - A data-base da categoria passa a ser todo dia 1º de março.

II - O presente acordo vigorará, conforme a CLT, pelo período de 2 (dois) anos, sendo que seu início passa a ser contado do dia 01/03/2014 com vencimento em 28/02/2016. Fica, ainda, estabelecido que a presente CCT poderá ser revista, antes de seu vencimento, quando as partes julgarem necessário.

### **CLÁUSULA 5ª. – REAJUSTE E TETO SALARIAL:**

O empregador, sem necessidade de aviso prévio, reajustará os salários de seus empregados na próxima data-base da categoria, pelo "índice geral" - IPC/FIPE. (Consulte: [www.fipe.com.br](http://www.fipe.com.br)).

Referido indexador é extraído do "índice mensal acumulado", série de taxas compreendidas entre o mês do último reajuste até o mês anterior ao da data-base seguinte (sempre fevereiro), conforme exemplo a seguir: **Índice Educação do IPC/FIPE = período compreendido entre março/2014 a fevereiro/2015.**

**Parágrafo Primeiro:** Os salários-piso ou salários-admissão dos empregados não poderão ser inferiores aqueles estabelecidos pelo "salário-mínimo-paulista", lei 12.640/2007. Porém, os aumentos concedidos à época de atualização do "salário-mínimo-paulista" ou salário-mínimo federal poderão ser compensados na época do reajuste legal da data-base, devendo o cálculo do referido aumento remanescente (índice parcial a ser aplicado) ser assim processado: **Índice Educação do IPC/FIPE = período compreendido entre o mês de aumento do salário-mínimo-paulista até o mês de reajuste legal da data-base (fevereiro).**

**Parágrafo Segundo:** Estabelece-se também o direito de se compensar os aumentos fornecidos antecipadamente por iniciativa exclusiva do empregador, ou seja, aqueles que não sejam de aplicação via lei federal, estadual ou municipal.

**Parágrafo Terceiro:** por força da presente Convenção, fica estabelecido, por nivelamento e ajustes salariais, que os

empregadores aplicarão sobre os salários de seus empregados, o **percentual de 8,36%** (oito ponto trinta e seis por cento), que se refere ao índice acumulado do IPC/FIPE e aumento real. O aludido aumento deverá ser computado na folha de março/2014 para pagamento em abril/2014, facultada a aplicação do disposto no parágrafo anterior (§2º) aqueles empregadores que deram aumentos antecipados.

**Parágrafo Quinto:** em homenagem aos princípios da celeridade e economia contratuais, fica estabelecido que no último dia de vencimento desta CCT, qual seja, dia 29/02/2016, as empresas, independente de discussão de prorrogação da presente norma coletiva com novos índices a serem futuramente apurados, sem necessidade de aviso prévio, reajustará os salários de seus empregados para a data-base de 01/03/2016, pelo "índice de educação do IPC/FIPE", valor percentual acumulado do período de 01/03/2014 a 29/02/2016.

#### **CLÁUSULA 6ª. – ALCANCE DOS AUMENTOS:**

Os aumentos beneficiarão a todos os empregados da empresa signatária, sejam eles mensalistas, quinzenalistas, diaristas, horistas, tarefeiros ou comissionistas.

#### **CLÁUSULA 7ª. – INCIDÊNCIA DO AUMENTO :**

Sendo misto o salário, os aumentos somente incidirão sobre a parte fixa do mesmo; e, sendo o salário só por comissão, não haverá aumento na porcentagem da comissão.

#### **CLÁUSULA 8ª. – PISOS SALARIAIS:**

Os pisos salariais e os salários admissão serão aplicados da seguinte forma:

**I – A partir de 01/03/2014**, os pisos salariais e salários admissão seguirão a tabela do anexo I;

**II –** No tocante à evolução dos reajustes salariais aplicar-se-ão os dispositivos da cláusula 5ª, bem como, serão considerados os dispositivos a seguir:

**Parágrafo Primeiro: ISONOMIA SALARIAL** - Nenhum trabalhador, sob qualquer pretexto, pode ser contratado, no decorrer da vigência do presente Instrumento Normativo, com salário inferior àquele devido ao trabalhador de mesma função e com menor tempo de serviço no estabelecimento.

**Parágrafo Segundo: ATESTADO DE CAPACITAÇÃO** - Pelo respeito ao princípio da segurança, da sacralidade do corpo, em especial ao caput e inciso X do art. 5º, CF/88, fica estabelecido que as empresas e agentes autônomos da categoria econômica, para o exercício das atividades previstas na presente C.C.T., não utilizarão pessoas sem a devida formação profissional pertinente a função desempenhada, formação essa atestada em conformidade com o descrito na cláusula 42º.

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

**Parágrafo Quarto: SOLIDÁRIO-RESPONSÁVEL** - Com fulcro no artigos 186, 187 e 927, C.C., os profissionais da beleza e atividades similares da categoria profissional, seja por omissão ou negligência, serão solidário-responsáveis, *inclusive junto ao estabelecimento*, por quaisquer erros ocasionados, *por ordem dos atendimentos ou procedimentos prestados* por si mesmo e/ou por seus auxiliares, ajudantes ou assistentes hierarquicamente comprovados como de sua responsabilidade, de sua supervisão, ou de sua coordenação no respectivo turno de trabalho.

**Parágrafo Quinto: SALÁRIO HABITAÇÃO** - Aos obreiros residentes no local de trabalho será computado 25% (vinte e cinco por cento) de seu salário a título de habitação, nos termos da lei nº 8860/94.

- a) Nas folhas de pagamento e nos respectivos recibos deverá constar, com destaque, a parcela fixada para o salário habitação, tanto na coluna de verba a receber, como na coluna de desconto.
- b) Este desconto não será processado no pagamento de férias indenizadas, aviso prévio indenizado e 13º Salário.
- c) O salário mais habitação servirão de base para o pagamento das verbas previdenciárias, FGTS, PIS e Imposto de Renda.
- d) Os empregados residentes no emprego têm assegurado um prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do trabalho se o aviso prévio não for trabalhado, e de 60 (sessenta) dias, contados do início do aviso prévio, se o mesmo for trabalhado, para que o imóvel seja desocupado, mediante as seguintes condições:
  - I. Por ocasião da formalização da dispensa, isto é, da homologação da rescisão do contrato, o empregado receberá 50% (cinquenta por cento) do valor das verbas rescisórias;
  - II. Os 50% (cinquenta por cento) restantes, serão depositados mediante recibo, e na mesma oportunidade apresentado ao Sindicato Profissional, sendo liberados somente após a efetiva entrega das chaves do imóvel pelo empregado.
- e) Nos casos de dispensa por justa causa, a desocupação do imóvel deverá ser imediata.
- f) Será concedida uma tolerância máxima de 10 (dez) dias para a desocupação do imóvel. Transcorrido esse prazo, o empregado residente fica sujeito a uma multa diária de 5% (cinco por cento) de seus vencimentos até a entrega do imóvel, sem prejuízo da adoção das medidas judiciais cabíveis na espécie.
- g) Aos dependentes do empregado falecido, como tais considerados o(a) viúvo(a) e/ou filhos que com ele(a) estejam

coabitando no local do trabalho, será assegurado o prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data do óbito, para a

desocupação do imóvel cedido pelo empregador para sua residência.

**CLÁUSULA 9ª. – COMISSIONISTAS - FAIXAS DE COMISSÃO:**

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

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

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

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

**Parágrafo Quarto:** Aos ajudantes, auxiliares e/ou assistentes que realizarem sozinhos mais que 50% de um procedimento ou atendimento (*de responsabilidade de um profissional de nível hierárquico/formação superior ao dele, ainda que seu coordenador*) fica garantido o direito de receber a comissão (*proporcional ou integral*) pelo serviço executado. (*Casos esses "principalmente" aplicados aos auxiliares, ajudantes, assistentes de profissionais da beleza que costumam realizar sozinhos serviços como escovas, penteados, frisamento, aplicação de tinturas, massagens estéticas e afins*). Desses trabalhadores também são exigidas habilitações homologadas pelo sindicato, consoante clausula 42ª.

**Parágrafo Quarto:** Aos casos em que a soma das comissões mais o D.S.R. (Descanso Semanal Remunerado) alcançada no mês for inferior ao piso-salarial da função, o obreiro deverá receber o valor do piso-salarial descrito na cláusula 8ª e nunca o valor inferior proporcional ao dias trabalhados.

**CLÁUSULA 10ª. – HORISTAS:**

Aos obreiros que recebem a base de horas, estabelece-se:

**Parágrafo Primeiro** - *Nos casos em que a soma das horas trabalhadas mais o D.S.R. (Descanso Semanal Remunerado) alcançado no mês for inferior ao piso-salarial de sua função, deverá ser pago ao obreiro o valor complementar para garantia do piso-salarial da função, descrito na cláus. 8ª. Ou seja, com exceção dos casos em que se tenha ocorrido ausência injustificada, os obreiros não deverão, nunca, receber valor inferior*

*e/ou apenas proporcional às horas/dias mensalmente trabalhados. Os descontos de faltas também serão aplicados de acordo média mensal.*

**Parágrafo Segundo:** Sempre em respeito à lei e salvo melhores condições acordadas, estabelece-se aos instrutores ou professores de cursos livres, oficinas e similares, o valor hora-aula "mínimo" conforme o cálculo: **Valor hora-aula é igual ao Salário-Piso Mensal da função instrutores ou professores de cursos livres e similares, dividido por 110 (cento e dez) horas.**

**Parágrafo Terceiro:** Após 100 (cem) ou 150 (cento e cinquenta) minutos de aulas consecutivas, é obrigatória a concessão de descanso mediante intervalo com duração mínima de 15 (quinze) minutos, não cabendo qualquer remuneração pelo referido intervalo.

**CLÁUSULA 11ª. – MODALIDADE MISTA DE CONTRATO DE TRABALHO:**

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

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

**Parágrafo Segundo:** O professor ou instrutor (de cursos livres ou similares) que prestar, no estabelecimento, outros serviços ou exercer outras funções, além dos decorrentes das aulas de sua responsabilidade, deve ser remunerado por eles de acordo com o que for previamente contratado pelas partes, integrando estes serviços ou funções um contrato de trabalho diverso que "pode", mediante homologação do sindicato, não ser abrangido pelo presente instrumento.

**Parágrafo Terceiro:** *Nos casos em que a soma das produções ativas mais o D.S.R. (Descanso Semanal Remunerado) alcançados no mês for inferior ao piso-salarial de sua função, deverá ser pago ao obreiro o valor complementar para garantia do piso-salarial da função, descrito na cláus. 8ª. Ou seja, com exceção dos casos em que se tenha ocorrido ausência injustificada, os obreiros não deverão, nunca, receber valor inferior e/ou proporcional ao labor efetivado. Os descontos de faltas também serão aplicados de acordo média mensal.*

**CLÁUSULA 12ª. – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS:**

Com fulcro no art. 7º, XI, CF/88 e em respeito às formas estabelecidas neste Instrumento Coletivo de Trabalho, além do piso salarial, fica estabelecido o direito de instaurar negociações de P.L.R. (Participação nos lucros ou resultados).

No caso específico de empresas SEM FINS LUCRATIVOS (caso vertente), fica estabelecido que as mesmas podem estabelecer a P.R. (participação em resultados), quando estas utilizarem de mecanismos de captação de recursos via "0800" ou "0300" e/ou campanhas promocionais a exemplo do "Criança Esperança", "Teleton" ou similares, ressalvando que referida participação em resultados só podem ser aplicadas sobre os recursos financeiros que advierem única e exclusivamente da "iniciativa privada".

**Parágrafo Primeiro:** É assegurada, ao Sindicato Signatário, a prestação da assistência necessária à condução dos estudos de aplicação de PLR/PR.

**Parágrafo Segundo:** A PLR ou PR não poderá ser considerada como valores integrantes dos cálculos da remuneração.

**Parágrafo Terceiro:** Fica assegurado aos trabalhadores, por meio de seu sindicato profissional, requerer o pagamento de PLR nos valores estabelecidos em empresas de condição análoga, em condição similares de lucratividade e número de funcionários. Devendo as pessoas físicas e jurídicas da categoria econômica (patronal) atenderem as convocações da entidade profissional, inclusive, fornecendo-lhes os documentos necessários para análise de possibilidade de instauração de PLR, tais como balanços, balancetes, razonetes e demais documentos administrativos de controle e comprovação de lucros e resultados; tudo isso, sob pena, em caso de não-fornecimento, das penalidades das cláusulas 47ª e 48ª e o ajuizamento das ações cabíveis, incluso ações autônomas e/ou cautelares de exibição de documentos, de obrigação de fazer e/ou remédios processuais que virem a se tornar necessários na ocasião.

#### **CLÁUSULA 13ª. – JORNADA DE TRABALHO:**

A jornada de trabalho semanal será de 44 (quarenta e quatro) horas, sendo facultado aos empregados em conjunto com os seus empregadores estabelecerem jornada especial de trabalho reduzida, compensada, e, inclusive de 12 por 36. Observando ainda:

**Parágrafo Primeiro:** Fica facultada a empresa estabelecer o sistema de anotação das horas de entrada e saída, conforme especificado no parágrafo segundo do artigo 74 da C.L.T.

**Parágrafo Segundo:** Serão tolerados atrasos, num total de 30 (trinta) minutos no respectivo dia, limitados a 01 (uma) vez ao mês, sendo que referido atraso ou outros devidamente justificados, não serão descontados no D.S.R., 13º, ou férias.

**Parágrafo Terceiro:** Quando houver greve nos meios de transportes do itinerário ao trabalho, o dia será abonado.

**Parágrafo Quarto:** Através de homologação ou registro do Sindicato Profissional, fica estabelecida ao trabalhador, com carga horária ininterrupta, uma jornada de trabalho de 6 horas diárias, dentro das quarenta horas semanais e uma folga semanal,

garantido-lhe o direito de que uma destas folgas coincida com um domingo.

#### **CLÁUSULA 14ª. – HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO:**

Havendo trabalho extraordinário, a hora extraordinária (hora-extra) será remunerada da seguinte forma:

**Parágrafo Primeiro:** Os cálculos de horas-extras para o empregado comissionado que trabalhar além da jornada pactuada, ocorre na forma da lei.

**Parágrafo Segundo:** As duas primeiras horas-extras do respectivo turno extraordinário (do dia) serão remuneradas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento), sendo que as demais horas trabalhadas, as horas restantes, serão acrescidas de 100% (cem por cento).

**Parágrafo Terceiro:** Quando trabalhadas aos domingos e feriados, as horas-extras serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), calculado sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Quarto:** Os trabalhadores poderão promover a marcação do ponto até 30 minutos antes do início da jornada, sem que com isso fique configurada a prestação de serviços em horas extras, para as empresas que forneçam o desjejum, devendo haver comunicação prévia escrita ao Sindicato Profissional.

**Parágrafo Quinto:** Aplicar-se-ão aos casos que incidam adicional noturno, o valor de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal.

**Parágrafo Sexto:** Por força da lei 11.603/2007 e nova redação do Art. 6º-A, lei 10.101/2000, as entidades convenentes registram que fica autorizado o trabalho em domingos e feriados, ensejando o pagamento de horas extras.

#### **CLÁUSULA 15ª. – BANCO DE HORAS:**

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

**a)** A presente jornada flexível, denominada banco de horas, deve ser controlada por um sistema de débitos e créditos;

**b)** A flexibilização de jornada não substitui as disposições legais que disciplinam a redução de jornada de trabalho com redução de salários.

**c)** O banco de horas, flexibilização de jornada, deve ser homologada perante o sindicato obreiro para autenticar a sua validade. Determinando-se, expressamente, que as jornadas não homologadas no sindicato profissional não serão consideradas como autênticas e/ou válidas.

**CLÁUSULA 16ª. – ADICIONAL PERICULOSIDADE E DE INSALUBRIDADE:**

I - Fica desde já assegurado o direito de adicional periculosidade de 30% àqueles obreiros que exercerem atividades em empresas da categoria econômica que realizem serviços terceirizados dentro de instituições de risco, a exemplo dos centros de correição como FUNDAÇÃO CASA (FEBEM), Penitenciárias e ou outras empresas com risco de periculosidade na forma da lei.

II – Aos empregados que trabalharem em projetos ou setores que já foram constatadas insalubridade e/ou periculosidade, ainda que biológicas ou sanitárias, deverá ser pago aos mesmos o respectivo adicional conforme a lei; permitindo-se ainda aos empregados, empresa ou ainda entidade sindical, a solicitação aos órgãos competentes da constatação via perícia técnica pertinente, tudo, para os fins de devida apuração e aplicação dos referidos adicionais.

**Parágrafo primeiro:** Aos casos em que incidam adicional periculosidade, fica convenionada a necessidade por parte do empregador em contratar um seguro em grupo, habilitando-se o sindicato profissional pela administração do mesmo.

**Parágrafo segundo:** desde já, fazem jus ao plus salarial, a título de adicional insalubridade, no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o piso salarial da categoria, aqueles que atuarem em contato com materiais perfuro-cortantes ou com fluido corporais passíveis de transmissão de hepatites “c” e infecções similares; bem como, aos profissionais da beleza que mantêm contato, pelas vias respiratórias, com produtos cosméticos e químicos que possam comprometer sua saúde ao longo dos anos, a exemplo de escovas progressivas e outros produtos que contém formaldeído.

**CLÁUSULA 17ª. – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO E APRIMORAMENTO ACADEMICO:**

Fica fixado para cada de 2 (dois) anos de efetivo trabalho do empregado na empresa, um adicional por tempo de serviço no valor de 1% (um por cento), limitado ao máximo de 10% (dez por cento), o qual deverá constar de forma destacada no holerite de pagamento do trabalhador.

As empresas da categoria que dentre as suas atividades exerçam ou mantenham centro de formação ou escolas da categoria profissional representada se obrigam a pagar ao professor/instrutor, além do piso salarial da respectiva categoria, um adicional sobre o piso, a título de aprimoramento acadêmico, nunca inferior a: **a)** 10% (dez por cento), para os professores/instrutores com mais de cinco anos de formação; **b)** 15% (quinze por cento), para os professores /instrutores com mais de dez anos de formação; **c)** 20% (vinte por cento), para os professores/instrutores com mais de quinze anos de formação;

**Parágrafo Primeiro:** Fica garantido o direito de adicional 10% sob o piso salarial, a todos os profissionais que apresentarem título de graduação superior nas profissões da categoria representada. Ou também aos que concluírem programas de re-qualificação ou

adquirirem selos de qualidade profissional oriundos do sindicato profissional. Sendo que esses adicionais não são cumulativos num único ano.

**Parágrafo Segundo:** A inclusão na remuneração do direito aos adicionais desta cláusula deverá ser solicitada (pelo profissional ou empregador) ao sindicato da categoria profissional que o expedirá ofício, mediante análise prévia do currículo e/ou formação, endereçado ao empregador.

**Parágrafo Terceiro:** Caso o estabelecimento tenha disponibilidade financeira, pedagógica e de tempo, conforme seu planejamento e calendário escolar, poderá o mesmo dispensar o professor de suas atividades docentes para participação em cursos, congressos e eventos relacionados com sua área de especialização ou formação e com seu aprimoramento, sem prejuízo dos salários e outras vantagens contratuais.

**CLÁUSULA 18ª. – FOLGAS :**

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

**CLÁUSULA 19ª. – AUSÊNCIA JUSTIFICADA:**

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, desde que devidamente comprovada a sua ausência, por dois dias úteis, com exceção dos óbitos ocorridos às sextas-feiras no período da manhã. Sendo considerados apenas aos seguintes casos: *a) Falecimento de sogro ou sogra; b) Internação de cônjuge e filhos; c) Nos demais casos: proceder-se-á na forma da Lei.*

**Parágrafo Único:** Será concedido ao trabalhador mais um dia, caso o falecimento aludido nesta cláusula ocorra em outro município (diferente ao de sua residência) e com distância superior a 100 km.

**CLÁUSULA 20ª. – DO PAGAMENTO SALARIAL E AFINS:**

O pagamento mensal de salários deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado. Caso ocorra no sábado deverá ser pago em dinheiro.

**Parágrafo Primeiro:** ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS OU VALES: Fica acordado que é faculdade do empregador conceder aos empregados, no 15º dia subsequente a data do pagamento da remuneração referente ao mês anterior, adiantamento salarial de até 40% (quarenta por cento) do salário do empregado: quando pelo trabalhador por escrito solicitado e desde que o trabalhador já tenha trabalhado na quinzena o período correspondente.

**Parágrafo Segundo:** FORMA, TEMPO P/ RECEBIMENTO DE SALÁRIO: As empresas que pagam os salários com cheques ou através de depósitos bancários se obrigam a cumprir as exigências da Port. nº 3.281 de 07/12/1984.

**Parágrafo Terceiro:** COMPROVANTES DE PAGAMENTOS: É obrigatório o fornecimento de comprovante de pagamento, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, inclusive, dos recolhimentos legais.

**Parágrafo Quarto:** CESTA BÁSICA: Os obreiros que tenham remuneração igual ao menor piso da categoria têm o direito de receber cesta básica contendo no mínimo: 10 Kg, Arroz Agulhinha tipo 2; 3 Kg. Feijão Cariquinha; 05 Kg. Açúcar refinado; 04 Lt. Óleo de Soja (900 ml); 01 Kg. Sal refinado; 02 Pct. Café Torrado e Moído (500g); 03 Pct. Macarrão (500g); 02 Pct. Farinha de Mandioca(500g); 01 Kg. Farinha de trigo; 01 Pct. Fubá (500g); 01 Lt. Extrato de Tomate (140 g); 01 Pct. Bolacha recheada (200g); 01 Un. Creme dental (50g); 01 Pct. Esponja de Aço (8 unid); 01 Unid. Sabonete (90g); 05 Unid. Sabão em pedra; 01 Und. Recipiente para embalar os 30kg de produtos.

**Parágrafo Quinto:** VALE ALIMENTAÇÃO: As empresas com faturamento acima de 2 (dois) milhões anuais, fornecerão, obrigatoriamente, vale alimentação, especificamente quando elas não oferecerem sistema de refeições aos obreiros.

**Parágrafo Sexto:** Fica facultado as empresas da categoria anteciparem o pagamento dos salários a partir do dia 20. Portanto, os lançamentos de descontos e proventos do período ocorridos de 21 ao final do mês serão computados no holerite do mês seguinte.

#### **CLÁUSULA 21ª. – VALE TRANSPORTE:**

Além da concessão de vale transporte na forma da Lei, faculta-se ao empregador signatário a antecipação do valor correspondente em pecúnia até o dia do pagamento dos salários de cada mês. A concessão do vale transporte em pecúnia tem por fundamento o disposto no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, bem como os dispositivos da Lei 7.418/85, regulamentada pelo Decreto 95.247/87 e, ainda, acórdão proferido pela Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do Processo TST-AA-366.360/97.4. **Parágrafo Único** - É responsabilidade do empregado fornecer os documentos comprobatórios de seu itinerário, seja em sua admissão ou em sua alteração, consciente do risco de possível rescisão contratual por informações não verdadeiras.

#### **CLÁUSULA 22ª. – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:**

O contrato de experiência previsto no artigo 445 da CLT, Parágrafo único, será estipulado pelas empresas observando-se o prazo máximo de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Primeiro:** Estará excluído do “caput” desta cláusula o trabalhador que for admitido na empresa para a qual tenha prestado serviços temporários.

**Parágrafo Segundo:** Excluído também estará do “caput” desta cláusula, o trabalhador que vier a ser readmitido para a mesma função que exerceu ao tempo do seu desligamento e que não

tiver permanecido fora dos quadros da empresa por mais de 12 (doze) meses.

#### **CLÁUSULA 23ª. – CONTRATO PRAZO DETERMINADO:**

Fica assegurado o direito das empresas celebrarem com seus empregados o **Contrato de Trabalho por Tempo Determinado** previsto na Lei nº. 9601, de 21 de janeiro de 1998, regulamentada pelo decreto nº. 2490 de 04/02/1998.

**Parágrafo Único:** A celebração do contrato de trabalho por prazo determinado deverá obedecer aos dispositivos da lei citada nesta cláusula, impondo-se que as partes contratantes sejam assessoradas pelo sindicato profissional.

#### **CLÁUSULA 24ª. – TRABALHO AUTÔNOMO:**

Vide Anexo VI.

#### **CLÁUSULA 25ª. – ESTAGIÁRIOS. APRENDIZAGEM. TRABALHO DO MENOR, MENOR APRENDIZ, TRABALHO VOLUNTÁRIO, EMPREGADO ESTUDANTE:**

É facultado às empresas e/ou estabelecimentos firmarem contratos de estágios, de aprendizagem, de aprendizagem do menor, ou de trabalho do menor.

**Parágrafo Primeiro:** é facultado a entidade sindical profissional manter convênios ou fundar núcleos de captação de candidatos a estágios; ficando assegurada a prestação de assistência necessária à condução dos procedimentos.

**Parágrafo Segundo:** Salvo melhores condições acordadas, estabelece-se ao *aprendiz ou menor aprendiz*, o salário-mínimo-hora.

**Parágrafo Terceiro:** Aos estagiários das empresas da categoria aplicar-se-ão os dispositivos legais; Contudo, é vedado ao estagiário se responsabilizar ou executar serviços sem a coordenação direta de um profissional responsável. Sendo, expressamente, vedado aos estagiários substituírem os obreiros celetistas, sob pena de multa de 5 (cinco) vezes o salário piso da respectiva função a ser aplicada na empresa.

**Parágrafo Quarto:** As empresas de natureza assistencial que ofereçam serviços deste ramo de atividade à sociedade (tais como, ongs de beleza, projeto tesourinha e afins), para a realização e utilização de “trabalho voluntário”, a mesma deverá observar estritamente a legislação pertinente aos serviços de voluntariados, e, principalmente, suas “formas documentais” de efetivo controle. Contudo, como sempre, aplicar-se-ão aqueles que tentem burlar a legislação do trabalho, os dispositivos do artigo 9º da CLT e demais cominações legais.

**Parágrafo Quinto:** Fica estabelecido abono de ½ (meio) período ao empregado estudante, exclusivamente, para prestação de exames escolares de avaliação oficial (provões semestrais,

vestibulares, processos seletivos, exames de banca à pós-graduação, doutorado e exames similares), condicionado a prévia comunicação de 24 horas à empresa signatária, com conseqüente comprovação posterior no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas.

#### **CLÁUSULA 26ª. – FÉRIAS:**

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

**Parágrafo Primeiro – Férias Coletivas ou Individuais:** O início das férias coletivas ou individuais não pode coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados.

**Parágrafo Segundo** – Salvo melhores condições acordadas, as Férias Coletivas podem ocorrer conforme:

- a) As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.
- b) A entidade pode conceder férias coletivas ao empregado sem período aquisitivo completo, fazendo constar expressamente de documento por escrito.
- c) 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.
- d) O abono de férias de que trata a alínea anterior não sofrerá incidência de contribuições da Previdência Social nem de legislação de trabalho (não recolhe FGTS, nem se computa para aviso prévio, décimo terceiro salário, etc.), conforme artigo 144 da CLT.
- e) O pagamento da remuneração das férias, e se for o caso, o do abono referido nas alíneas "c" e "d" serão efetuadas até 2(dois) dias antes do início do respectivo período programado, isto é, dois dias antes da concessão das férias.

#### **CLÁUSULA 27ª. – FERRAMENTAS, EQUIPAMENTOS, UNIFORMES, EPI'S E OUTROS ACESSÓRIOS:**

Ao empregador cabe a obrigação de oferecer aos profissionais (com vínculo celetista) todo o material necessário (de uso comum) ao exercício da profissão; Entretanto, compete aos profissionais "zelar" pelos materiais e ferramentas de uso individual ou comum, sob pena de multa do artigo 47º.

#### **CLÁUSULA 28ª. – APRESENTAÇÃO PROFISSIONAL:**

Os obreiros têm o dever de se apresentarem e se manterem, nos locais de trabalho, decentemente trajados e higienizados. Na ausência de uniformes fornecidos pelo empregador, os mesmos deverão se apresentar com aventais ou outros trajes condizentes a sua atividade, os quais impreterivelmente deverão ser mantidos em estado de condigna apresentação quanto à limpeza, qualidade

da fazenda e cor, obedecendo aos critérios dos estabelecimentos empregadores, abstendo-se de fumar durante a prestação de serviços e/ou nas áreas impróprias para o ato, como também, abstendo-se, sobretudo, de ingerir bebidas alcoólicas.

#### **CLÁUSULA 29ª. – NECESSIDADES HIGIÊNICAS**

A empresa fornecerá gratuitamente aos seus trabalhadores produtos adequados à higiene pessoal, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

#### **CLÁUSULA 30ª. – VIGILÂNCIA SANITÁRIA:**

Os ESTABELECIMENTO DE BELEZA E PROFISSIONAIS DA BELEZA devem apresentar ao sindicato profissional os documentos que comprovem a regularidade individual junto à Vigilância Sanitária, inclusive por força do art. 4º, lei 12592/2012, com exceção daqueles profissionais que, por legislação própria, estão dispensados do referido cadastro para realização de seus trabalhos.

**Parágrafo Primeiro:** É obrigatória a afixação de atestado de capacitação individual e/ou coletiva, fornecida pelo sindicato profissional, como também do cadastro de regularidade sanitária.

#### **CLÁUSULA 31ª. – ATESTADOS MÉDICOS/ODONTOL:**

Os atestados médicos, odontológicos ou terapêuticos serão reconhecidos obreiros, desde que obedecidas às exigências da portaria MPAS 3.291 de 20/02/1984, quando:

- a) Não houver no empregador, médicos e convênios;
- b) Em havendo médicos ou convênios no empregador estes funcionem em horários e locais incompatíveis com a necessidade imediata e urgência dos empregados.
- c) Serão abonadas as faltas ou horas não-trabalhadas do(a) empregado(a) que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (quatorze) anos a médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado, posteriormente, através de atestado médico emitido por conveniados com a Previdência Social, podendo o empregador, a seu critério, solicitar que o empregado compense a falta cometida na semana ou mês.

#### **CLÁUSULA 32ª. – LICENÇA PARA CASAMENTO:**

Caso o trabalhador venha a contrair matrimônio, sua licença remunerada será de 05 (cinco) dias, iniciando-se no primeiro dia útil da semana, sem prejuízos do D.S.R.

#### **CLÁUSULA 33ª. – LICENÇA MATERNIDADE:**

As empregadas gestantes ficam asseguradas o emprego e o salário desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. Ressaltando-se que, aos pais de neonatais (inclusive aos pais adotantes, ainda que de mesmo sexo), fica assegurado o



direito a estabilidade de emprego de no máximo 2 (dois) meses após o parto ou adoção.

**Parágrafo Primeiro:** No período de estabilidade previsto no "caput", os contratos de trabalho das gestantes só poderão ser rescindidos: por falta grave, mútuo acordo ou pedido de demissão, devendo ser assistidos pelo Sindicato Profissional.

**Parágrafo Segundo:** Será mantida a média de comissões da empregada até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento legal. Art. 7º XVII da Constituição Federal.

#### **CLÁUSULA 34ª. – OUTRAS LICENÇAS E ABONOS:**

O empregador reconhece:

- a) LICENÇA-PATERNIDADE equivalente a 5 (cinco) dias;
- b) EXAMES ESCOLARES: conforme parágrafo 5º da cláusula 25ª;
- c) ABONO DE FALTAS PARA MÃE TRABALHADORA: conforme item "c" cláusula 31ª;
- d) LICENÇA PARA MULHERES ADOTANTES: A empresa concederá licença remunerada de 30 (trinta) dias às empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 a 1 ano de idade.

#### **CLÁUSULA 35ª. – FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA:**

Em ocorrendo afastamento do trabalhador por motivo de doença ou acidente do trabalho, o empregador fica obrigado a fornecer-lhe regularmente preenchido o requerimento:

- a) Para os fins do auxílio-enfermidade: 5 (cinco) dias úteis;
- b) Para os fins da aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c) Para os fins de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis.

**Parágrafo Único:** Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes. A empresa fornecerá por ocasião do desligamento do empregado, quando necessário, os formulários exigidos pela Previdência Social, para fins de instrução do processo de aposentadoria especial.

#### **CLÁUSULA 36ª. – RESCISÃO DE CONTRATO DE TRAB.:**

A empresa deverá fornecer obrigatoriamente uma via da rescisão de contrato de trabalho aos empregados desligados a qualquer título na empresa. **Parágrafo Único:** Nos documentos de aviso prévio e termo de rescisão de contrato de trabalho relativo a empregados com menos de 01 (um) ano de serviço, que não saibam ler nem escrever, a empresa deverá além de sua impressão digital, fazer constar à assinatura de duas testemunhas.

#### **CLÁUSULA 37ª. – DEMISSÃO SEM E COM JUSTA CAUSA**

a) Na cessação do contrato de trabalho, desde que não tenha sido demitido por justa causa, mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviços, terá direito à remuneração das férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviços ou fração superior a 14 (quatorze dias). b) No caso de dispensa por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da dispensa.

#### **CLÁUSULA 38ª. – DESCONTOS AUTORIZADOS:**

O empregador descontará apenas da remuneração dos obreiros sindicalizados os valores de mensalidades ou contribuições associativas (art. 548, "b", CLT), estabelecidas noutros portarias sindicais e assembléias, bem como outros valores (**apenas quando contratados pelos próprios obreiros**) de planos de saúde, de seguros e de outros serviços e produtos oferecidos pelo sindicato. **Parágrafo Único:** os recolhimentos acima aludidos deverão ocorrer impreterivelmente até o 6º (sexto) dia útil do mês subsequente ao desconto.

#### **CLÁUSULA 39ª. – CONTRIBUIÇÃO FINANCEIRA DA CATEGORIA PROFISSIONAL PARA QUALIFICAÇÃO, REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E PROGRAMA DE BENEFÍCIOS:**

As empresas recolherão por cada trabalhador beneficiado e abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho o percentual de 1% (um por cento) do seu rendimento bruto, não podendo respectivo valor ser inferior ao montante correspondente a sua função/profissão disposta na tabela do anexo I (respeitadas as diferenças disposta na cláusula 8ª, item "I"), a título de CONTRIBUIÇÃO FINANCEIRA DA CATEGORIA PROFISSIONAL PARA QUALIFICAÇÃO, REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E PROGRAMA DE BENEFÍCIOS AO TRABALHADOR DA CATEGORIA; Os descontos, através de comum acordo realizado entre a empresa e os trabalhadores, poderão ser descontados pelos empregadores, mensalmente, em folha de pagamento dos empregados (*lembrando que a responsabilidade de recolhimento é do estabelecimento de beleza e não dos trabalhadores*); respectivos valores serão recolhidos a favor do Sindicato Profissional através de boletos bancários encaminhados via postal, virtual ou disponibilizado no sítio do Sindicato Profissional para as empresas devidamente cadastradas.

**Parágrafo Primeiro:** Os recolhimentos ao Sindicato Laboral, por parte do empregador, deverão ocorrer impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil do mês em que for realizada a retenção do numerário.

**Parágrafo Segundo:** Referidos recolhimentos deverão ser efetuados na seguinte ordem: na rede bancária através de boletos ou depósitos identificados ou para empresa e/ou escritório jurídico contratado para realizar a cobrança administrativa e judicial do Sindicato Profissional.

**Parágrafo Terceiro:** Os recolhimentos fora do prazo previsto no parágrafo primeiro desta cláusula serão corrigidos pelo indexador de atualização monetária vigente à época do pagamento, índice esse a ser extraído da tabela de atualização monetária fornecida pela Justiça do Trabalho, mais multa de 10% (dez por cento) sobre o montante corrigido, e ao final, acrescido dos valores de juros legais até a data do efetivo pagamento, com ciência do empregador da faculdade de imediata inclusão do cadastro do SPC e SERASA sem necessidade de notificação extrajudicial por força da publicidade dessa cominação por meio desta norma coletiva. Iniciada a cobrança judicial, incidirão honorários advocatícios na ordem de 20%.

**Parágrafo Quarto:** A empresa fica obrigada a remeter ao Sindicato Profissional, **mensalmente**, a relação dos empregados, a qual a relação deverá conter: Nome completo, nome completo da mãe, RG, CPF, PIS, Número e Série da CTPS, Data de admissão e, se houver, o C.I.P. (Código de Identificação Profissional).

**Parágrafo Quinto:** O empregador manterá quadros de avisos em local de fácil visualização, estando cientificado ainda que:

I - O delegado ou representante sindical (devidamente identificado) terá o livre acesso as dependências das empresas, para fins de apuração e fiscalização de natureza sindical trabalhista, independentemente de prévio aviso ou requerer prévia autorização da empresa, devendo, apenas, em conformidade a lei, respeitar as normas regulamentadoras de higiene sanitária reservadas aos departamentos especiais dentro do estabelecimento, bem como aquelas estabelecidas por força de lei e garantidas a intimidade, honra e imagem das partes.

II - Ressalte-se o direito de convocação de assembléia de trabalhadores, durante o turno de trabalho, de, no máximo, 30 minutos semanais.

**Parágrafo Sexto:** As partes signatárias desta Convenção Coletiva estabelecem que o momento oportuno para que os empregados se manifestem sobre o desconto referido nesta cláusula é nas Assembléias Gerais convocadas para tratarem da aprovação, renovação ou prorrogação deste instrumento.

**Parágrafo Sétimo:** A oposição por parte dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho sobre o desconto em folha de pagamento, consoante art. 545, CLT, deverá ser realizada por escrito e registrada na empresa com cópia protocolada no sindicato signatário, impreterivelmente, até 10º (décimo) dia seguinte após a aprovação em Assembléia Geral;

**Parágrafo Oitavo:** Conforme estabelecido na cláusula 24ª, as empresas deste ramo econômico, sobretudo, aquelas de atividades de locação de bens móveis, estão compelidas a exigirem dos profissionais autônomos ou liberais com contrato de prestação de serviço, sublocação de espaços, ou locação de bens

móveis a apresentação das guias (boletos ou carnês) de recolhimentos de CONTRIBUIÇÃO FINANCEIRA DA CATEGORIA PROFISSIONAL PARA QUALIFICAÇÃO, REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E PROGRAMA DE BENEFICIOS AO TRABALHADOR DA CATEGORIA, sob as penas descritas no parágrafo 5º, cláusula 24ª, mais aplicações das cláusulas 47ª e 48ª.

**Parágrafo Nono** – Os Sindicatos signatários convencionam que todas e quaisquer divergências, esclarecimentos, dúvidas ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas direta e exclusivamente com o Sindicato Profissional, estando isento o Sindicato Patronal da presente, bem como as empresas por ele representadas.

**CLÁUSULA 39-A. – CONTRIBUIÇÃO FINANCEIRA DAS EMPRESAS PARA AÇÕES SÓCIOS-SINDICAIS E CONTRATAÇÃO DE SEGURO DE VIDA, DE INVALIDEZ (TOTAL E PARCIAL), DIÁRIA DE INCAPACIDADE TEMPORÁRIA, AUXÍLIO-FUNERAL E PROGRAMA DE SAÚDE;**

Para fins de manter o propósito de constituir um pacote de benefícios que possam ser usufruídos diretamente pelos empregados e seus familiares, além de garantir e dar eficiência ao cumprimento de várias cláusulas sociais da presente Convenção Coletiva de Trabalho, observando-se o seguinte:

**Parágrafo Primeiro:** Para o fim de apoio a programas de treinamento, de ações sócios sindicais, de apoio à recolocação profissional e também para fins de contratação de seguro de vida, as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho comprometem-se a contribuir para com o Sindicato de empregados signatário com a quantia anual de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), **por empregado sindicalizado**, quantia esta que deverá ser paga da seguinte forma:

- a) O pagamento à vista poderá ser realizado até dia 20/04/2014 com desconto de 5%;
- b) O pagamento parcelado será realizado em 4 (quatro) parcelas com vencimento em 20/05/2014, 20/07/2014, 20/09/2014 e 20/11/2014.
- c) O pagamento também poderá ser parcelado em 12 parcelas de acordo com consulta prévia e acordo específico a ser firmado na tesouraria do sindicato profissional.

**Parágrafo segundo:** Os custos para a prestação dos serviços indicados no Parágrafo Primeiro desta cláusula deverão ser cobertos pela contribuição prevista no parágrafo primeiro e segundo:

**Parágrafo terceiro:** O seguro deverá englobar morte natural, morte acidental, invalidez permanente total por acidente, invalidez permanente parcial por acidente e auxílio-funeral;

**Parágrafo quarto:** A contratação da seguradora/corretora será feita diretamente pelo Sindicato Profissional.

**Parágrafo quinto:** A empresa (seguradora) contratada pelo Sindicato dos Profissionais para prestar os serviços de seguro, deverá ser idônea, ter comprovada capacidade econômica e financeira, ser especializada neste ramo e estar devidamente registrada na SUSEP.

**Parágrafo sexto:** O Sindicato Profissional compromete-se a fornecer ao Sindicato Patronal e as empresas ora representadas todas as informações necessárias para o acesso a seguradora ou corretora, de modo a garantir a efetividade do presente benefício em caso de sinistros cobertos pelas presentes disposições.

#### **CLÁUSULA 40ª. – CONTRIBUIÇÃO PATRONAL:**

Os empregadores sindicalizados ficam obrigados a recolher anualmente o CONTRIBUIÇÃO PATRONAL prevista na forma da lei, observada a tabela adiante declinada, através de guia a ser oportunamente fornecida pelo Sindicato Patronal, sob a pena de multa de 20% (vinte por cento), sem prejuízo de correção e juros moratórios de 1% (um por cento) a mês, além de honorários advocatícios à razão de 20% (vinte por cento) caso necessária à cobrança judicial.

<b>Contribuintes por faixa de Capital Social</b>	<b>Valor</b>
Microempresas	<b>R\$ 125,00</b>
Empresa de Pequeno Porte	<b>R\$ 260,00</b>
Demais Empresas	<b>R\$ 495,00</b>
Agente Autônomo equiparado a empregador (art. 592, I, CLT)	<b>R\$ 105,00</b>

#### **CLÁUSULA 41ª. – DAS EMPRESAS PARA AÇÕES SÓCIO-SINDICAIS, EDUCATIVAS E PROGRAMA DE SAÚDE:**

As empresas (empregadores), sindicalizadas, abrangidas por esta convenção recolherão mensalmente, ao Sindicato Patronal, à título de CONTRIBUIÇÃO PARA AÇÕES SÓCIO-SINDICAIS, EDUCATI-VAS E PROGRAMA DE SAÚDE, o valor de R\$ 40,00 (quarenta reais), sob as mesmas cominações de mora descritas na cláusula 40ª desta CCT

#### **CLÁUSULA 42ª. – C.I.P. – CÓDIGO DE IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL:**

Considerando a relevância da necessidade de fiscalização, de aperfeiçoamento, de desenvolvimento tecnológico e social dos obreiros integrantes dessa categoria econômica; Considerando as exigências sanitárias e de preservação da saúde da sociedade, a empresas desta categoria econômica (inclusive as terceirizadas, locadoras de espaços ou mesmo de bens moveis) ficam obrigadas a exigirem de todos os profissionais (celetistas ou autônomos) que exerçam atividade, prestem serviços e/ou aluguem espaços ou bem móveis no estabelecimento (inclusive daqueles que participarem do quadro diretor ou social da empresa) a Carteira de

Identificação Profissional, também denominada Cadastro Sindical de Habilitação Laboral, expedida pelo Sindicato signatário, a qual conterà o número de C.I.P. (Código de Identificação Profissional). Os números de C.I.P. são estruturados de acordo com as formações dos obreiros, sendo organizadas pelas siglas a seguir: a)CRPB – Código de Profissional da Beleza e Similares; b)CRTC – Código de Terapeuta Complementar e Similares; c) CRTPB – Código de Terapeuta e Profissional da Beleza; d)CRCBS – Código de Consultor de Beleza e Similares; e) CRPS – Professores e Similares.

**Parágrafo Único:** Poderão ser dispensados do cumprimento dessa cláusula os profissionais que desempenhem funções de auxiliares de serviços gerais, de cozinha, de faxina e/ou aqueles com código próprio de conselho regulamentado por lei federal, como psicólogos, terapeutas ocupacionais e similares.

#### **CLÁUSULA 43ª. – CONSELHO DE CLASSE:**

Os obreiros com deveres regulados por lei ou conselho federal, sempre que solicitado, deverão apresentar documento que comprove sua regularidade profissional perante o respectivo órgão de classe sob pena de suspensão ou rescisão contratual por justa causa, com respectiva aplicação de multas de descumprimentos fundamentadas pela cláusula 47ª; Bem como, do respectivo encaminhamento de notícia aos Conselhos Federais.

#### **CLÁUSULA 44ª. – ATEST. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA:**

Para a defesa da segurança dos atendidos e da categoria, bem como da dignidade da pessoa humana, da sacralidade do corpo, da legalidade e moralidade das práticas laborais, **os integrantes da categoria representada** que exercerem, dentro de suas competências profissionais legais, as modalidades de

aconselhamento, de análise, de anamnese, de terapias corporais de beleza, de terapias em estéticas e técnicas similares, **(principalmente, aqueles que executam atividades especiais às crianças, adolescentes e idosos,** deverão apresentar atestado psicológico ou laudo de capacitação psicológica ao trabalho realizado (laudo de saúde mental para o labor da função), firmado por profissional da área de Psicologia ou da Medicina Psiquiátrica (da rede privada ou pública), identificados pelos seus respectivos conselhos de classe (CRP ou CRM).

**Parágrafo Primeiro:** A ausência de apresentação do referido laudo ou atestado de capacidade ou saúde mental, acarretará automaticamente multa prevista pela cláusula 48ª do ACT, acarretando em advertência por desobediência, podendo, caso esse comportamento ocorra reiteradamente e sem solução por parte do empregado, acarretar em rescisão contratual por insubordinação ou indisciplina. Sendo facultado ao empregador ajuizar na Justiça do Trabalho competente "Inquérito de Apuração de Falta Grave". Do aviso de descumprimento citado, caberá recurso no Sindicato da Categoria no prazo de 15 dias. Referido recurso administrativo deverá ser realizado por escrito, vindo

acompanhado dos motivos e justificativas ao descumprimento regulado por esta cláusula. O Sindicato da Categoria, em posse deste recurso, notificará a empresa empregadora para que preste esclarecimento, por escrito, sobre o tanto relatado pelo obreiro, bem como, se necessário, comparecer em audiência administrativa e conciliatória a ser designada na oportunidade.

**Parágrafo Segundo:** Caberão as empresas requisitarem, por escrito, ao profissional, a cada intervalo máximo de dois anos, o cumprimento desta exigência. Ressalvando-se que a entidade sindical, por seu conselho técnico, poderá requisitar extraordinariamente, a qualquer tempo, a realização do referido exame.

**Parágrafo Terceiro:** É facultado ao sindicato profissional ampliar a representação dessa exigência aos demais profissionais e funções da categoria representada;

**Parágrafo Quarto:** Fica estabelecido que é obrigatório o fornecimento do respectivo laudo/atestado de capacitação psicológica no ato de admissão.

**Parágrafo Quinto:** Devem as partes envolvidas guardarem confidencialidade, na forma da lei, sobre os documentos e informações pertinentes a esta cláusula, haja vista referidas informações residirem na esfera da intimidade pessoal, ainda que de saúde psicológica, dos obreiros representados.

**Parágrafo Sexto:** Os casos omissos, ou que necessitem de averiguações ou laudos complementares deverão ser encaminhados ao Perito Médico da Delegacia Regional do Trabalho, ou ainda, da Previdência Social.

#### **CLÁUSULA 45ª. – REGIMENTOS ESPECÍFICOS:**

- a) Regimentos Internos: Os obreiros devem ter ciência sobre os Regimentos Internos da Empresa, sendo apresentados no ato da contratação, devendo ainda serem afixados em local próprio e de fácil acesso.
- b) A empresa signatária deverá promover, conforme a lei, os procedimentos necessários à constituição da CIPA, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.
- c) A empresa comunicará ao Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco dias), a realização de eleição para preenchimento de cargos das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPA, mencionando o período de realização do pleito e o local das inscrições dos candidatos.
- d) Fica, outrossim, estabelecido que os obreiros (inclusive os profissionais autônomos locatários de bens móveis) devem cumprimento ao regimento ético-normativo constante do Anexo III, sob pena das multas do artigo 47º e 48º.

#### **CLÁUSULA 46ª. – T.P.C.**

Visando a preservação do direito da concorrência leal e a valorização do trabalho profissional, fica facultado aos sindicatos convenientes constituir **tabela mínima** de preços aos atendimentos e/ou serviços prestados a comunidade.

**Parágrafo Primeiro:** É facultado aos sindicatos convenientes constituir regimento que classifique os estabelecimentos em níveis. Podendo ainda ser considerado como item de nivelamento, os preços aplicados, a formação dos profissionais, a qualidade da estrutura física e demais instalações e serviços oferecidos.

**Parágrafo Segundo:** Poderão ser constituídas tabelas por diferentes regiões da base territorial. Com prazo de validade determinado e que pode ser revisto a qualquer tempo mediante aviso prévio.

#### **CLÁUSULA 47ª. – MULTAS:**

Os empregadores e os obreiros representados pelo Sindicato que celebrarem contratos individuais estabelecendo condições contrárias ao ajustado, estarão sujeitos à multa do piso referente a categoria por infração, ou por empregado em situação irregular.

**Parágrafo Único:** Nos termos do parágrafo único do art. 622 da C.L.T., a multa a ser imposta ao profissional não poderá exceder do valor daquela que, nas mesmas condições, seja estipulada para o empregador.

#### **CLÁUSULA 48ª. – DESCUMPRIMENTO:**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente instrumento coletivo ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa constante na cláusula anterior, a qual será revertida em favor da parte prejudicada.

#### **CLÁUSULA 49ª. – C.C.P.:**

Subordinada a esta norma coletiva e nos termos da Lei 9958, de 12/01/2000 e da C.L.T., os sindicatos instituem comissão intersindical de conciliação-prévia trabalhista conforme anexo III.

#### **CLÁUSULA 50ª. – DIREITO SINDICAL:**

Para o cumprimento de suas prerrogativas sindicais descritas na C.L.T. e amparadas pela C.F., fica estabelecida a livre participação, conforme a lei, dos sindicatos em todos os assuntos do interesse da categoria.

I – Os sindicatos signatários necessitam ser comunicados de todos os eventos, workshops, cursos livres, cursos de atualização e demais eventos que envolvam quaisquer assuntos da categoria representada para o devido registro das matérias abordadas no departamento pedagógico da entidade.

**II** – Nos encontros denominados de congressos, de encontros técnicos, de salão de estética, de feiras de beleza e demais similares, dedicados a assuntos da categoria representada, fica assegurada a participação de ao menos 3 (três) representantes indicados pelos sindicatos. Salvo outras disposições contrárias dos sindicatos.

**III** – Os organizadores, promotores e similares (*peças físicas ou jurídicas da categoria, ou de qualquer ramo que explore, divulgue ou comercialize os assuntos/produtos do interesse ou que pertençam, interfiram direta ou indiretamente na vida do profissional ou usuário (mantenedor da renda) da categoria representada*), enviarão com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, todo o conteúdo programático (e seus similares), bem como todos os currículos dos profissionais envolvidos (em tais eventos/ações) para que os sindicatos verifiquem se os mesmos estão condizentes (através de emissão de parecer) com as legislações existentes: *para que toda a matéria abordada (de cunho técnico ou pedagógico) não induza ao erro de julgamento ou prática e que resulte em prejuízo às pessoas e a sociedade como um todo*. Cabe-se dilação do prazo, ao sindicato, de acordo com a complexidade da matéria.

**IV** – Cabe aos organizadores, promotores e similares de tais eventos (citados anteriormente) promoverem/proverem a permanência e o livre acesso dos representantes sindicais a todas acomodações e área do evento (pertinentes ao seu direito) para o devido cumprimento de suas prerrogativas sindicais, defesa dos interesses da categoria e das leis.

**V** – O não cumprimento do disposto acima poderá acarretar no prévio entendimento de cerceamento do direito sindical ou crime contra a organização do trabalho, permitindo aos sindicatos (isoladamente ou em conjunto), sem aviso prévio, promover registro de queixa, ajuizamento de ação ou ainda solicitar apoio, nos termos da lei, dos demais órgãos de defesa competentes.

**VI** – Fica estabelecido que todos os integrantes da presente categoria patronal que participarem de ações/eventos e similares da natureza anteriormente citada, insiram em seus materiais publicitários e similares (gráficos ou audiovisuais) a logomarca (ou nome) do sindicato profissional, facultando-se a inserção da logomarca do patronal. Fica ainda estabelecido, o auxílio/facilitação na divulgação/distribuição de todo material informativo (*publicado pelas entidades sindicais*) e que contenham importantes deliberações e outras informações à categoria. Inclusive, sempre que possível, reservar espaço razoável e visível para o acondicionamento do mesmo.

**CLÁUSULA 51ª. – ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS:**

**I** - Sempre em respeito à lei, as associações (de grau inferior ao sindicato) e que estatutariamente tenham os fins e as prerrogativas de congregar profissionais da categoria, devem promover, divulgar e, sobretudo, fazer cumprir entre seus associados todo o disposto do presente instrumento.

**II** – Fica facultado ao sindicato profissional o direito de firmar juntos as associações de classe convênios, constituir postos de atendimento, delegacias do sindicato, câmara de conciliação prévia, etc.

**CLÁUSULA 52ª. – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO:**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente instrumento ficará subordinado as normas previstas no art. 615 e seguintes da CLT.

**CLÁUSULA 53ª. – FORO:**

Será competente a Justiça do Trabalho desta capital, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva, em consonância com a Lei 8.984/95. E assim, plenamente de acordo, firmam o presente instrumento em cinco vias para que se produzam os efeitos legais.

São Paulo (SP), 23 de março de 2014.

**Márcio Roberto Silva (Onig Sakaryan)**  
Sindicato da Categoria Profissional  
Representante Legal

**Gilmar Fontes**  
Sindicato da Categoria Patronal  
Representante Legal

**ANEXO I**  
**TABELA DE PISOS SALARIAIS E VALORES DE CONTRIBUIÇÕES DA CLÁUSULA 39ª,**  
**VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/03/2014.**

Denominação da Função Profissional	(1) Piso salarial Cláusula 5ª, §3º	Contribuição Piso (1)	(2) Piso salarial Cláusula 5ª, §4º	Contribuição Piso (2)	(3) Piso salarial ME / El com até 2 Func.	Contribuição Piso (3)
<b>Instrutores/Professores</b> dos Centros de Formação de Cabeleireiros e Similares: Centros de Formação/Escolas de Profissionais da Beleza, de Terapias Complementares, Holísticas/Alternativas e Similares, Centros de Formação Técnicas das Empresas Cosméticas e Similares.	<b>933,65</b>	23,34	<b>980,33</b>	24,51	<b>830,00</b>	20,75
Técnicos Cabeleireiros, Tricologistas, Técnicos em Estética, Terapeutas em Estética, Estilista Capilar (Hair Stillyst, Hair Design, Visagista).	<b>933,65</b>	23,34	<b>980,33</b>	24,51	<b>830,00</b>	20,75
<b>Cabeleireiros Unissex (Cabeleireiro ou Oficial Barbeiro):</b> Cabeleireiro Escovista, Cabeleireiro Penteador, Cabeleireiro Tinturista, Cabeleireiro-Esteticista, Terapeuta Capilar.	<b>933,65</b>	23,34	<b>980,33</b>	24,51	<b>820,00</b>	20,50
<b>Esteticista:</b> Especialista em tratamento de beleza, Esteticista corporal, Esteticista facial, Promotor esteticista, Cosmetologista, Massagista Estético, Eletroterapeuta.	<b>933,65</b>	23,34	<b>980,33</b>	24,51	<b>820,00</b>	20,50
<b>Cabeleireiros Auxiliares</b>	<b>836,49</b>	20,91	<b>878,30</b>	21,96	<b>820,00</b>	20,50
<b>Ajudantes/Auxiliares/Assistentes</b> de Esteticistas, de Cabeleireiros Unissex e demais Similares	<b>836,49</b>	20,91	<b>878,38</b>	21,96	<b>820,00</b>	20,50
<b>Depiladora</b> e Similares	<b>850,36</b>	21,26	<b>892,88</b>	22,32	<b>820,00</b>	20,50
<b>Manicure, Pedicure:</b> Manicura(o), Calista	<b>850,36</b>	21,26	<b>892,88</b>	22,32	<b>820,00</b>	20,50
<b>Maquiador</b> – Maquiador social, Maquilador	<b>850,36</b>	21,26	<b>892,88</b>	22,32	<b>820,00</b>	20,50
<b>Dermopigmentador</b> – Maquiagem Definitiva, Tatuagem Estética, Tatuagem Artística	<b>933,65</b>	23,34	<b>980,33</b>	24,51	<b>820,00</b>	20,50
<b>Massagista:</b> Massagista de Casas de Banho, Massagista de Saunas, Massagista de Termas, Massagista Esteticista, Massopreventionista, Massoterapeuta, Terapeuta Corporal.	<b>933,65</b>	23,34	<b>980,33</b>	24,51	<b>820,00</b>	20,50
<b>Auxiliar Massagista:</b> Massagem Expressa, Quick Massage, MBR-C, Duchistas e Similares.	<b>836,49</b>	20,91	<b>878,30</b>	21,96	<b>810,00</b>	20,25
<b>Consultores e Promotores de Serviços ou Produtos de Beleza ou de Produtos Naturais, Representantes Comerciais, Vendedores e funções Similares.</b> (inclusive que trabalham com sistemas de rede (networking) da forever living, herbalife, etc; bem como, representante comercial (consultor/promotor) de outras marcas a exemplo de natura, avon, boticário, italian collar, embelleze, loreal, wella, lanza, keune, max love, muriel, shizen e afins).	<b>933,65</b>	23,34	<b>980,33</b>	24,51	<b>810,00</b>	20,25
<b>Podólogo</b> - Técnico em podologia.	<b>933,65</b>	23,34	<b>980,33</b>	24,51	<b>820,00</b>	20,50
<b>Terapeuta Complementar/Holístico:</b> Quiropraxista, Cinesoterapeuta, Eutonista, Homeopata (exceto médico), Quiropata, Quiroprático, Rolfista, Rpgista, Técnico em alexander, Técnico em anti-ginástica, Terapeuta Crâneo-sacral, Terapeuta Holístico, Terapeuta Manual, Terapeuta Mio-facial, logaterapeuta, Naturologo, Terapeuta Floral, Iridologista, Osteopata, Devakiano, Reikiano, Terapeuta em Psicobioenergetica, Psicobiosofista, Pantófilo, Imutabilista, Arteterapeuta, Oraculoterapeuta, Psicoterapeuta-Holístico, Psicanalista-Psicobiosófico, Terapeuta Ayurkivédico (Ayurvédico), Parapsicólogo, Cromoterapeuta, Aromaterapeuta, Terapeuta Corporal, Trofoterapeuta (Dietoterapeuta), e demais Terapeutas Complementares Similares.	<b>933,65</b>	23,34	<b>878,30</b>	24,51	<b>820,00</b>	20,50
<b>Terapeuta Complementar/Acupunturista:</b> Acupuntor, Fitoterapeuta, Técnico corporal em medicina tradicional chinesa, Técnico em acupuntura, Terapeuta oriental (logaterapeuta, Professor de loga (Yôga), Ayurvédica, de Tai-Chi, de Chi-Kung, de Artes Marciais, Kum Nye, Feng Shui), Terapeuta Naturalista (Pantófilo, Imutabilista, Psicobiosofista, Naturologo)	<b>933,65</b>	23,34	<b>980,33</b>	24,51	<b>820,00</b>	20,50

**Sindicato das Empresas de Tratamento de Beleza e Salões e Barbearias de SP**  
Rua Senador Feijó, 40, Conjunto 22, Sé, CEP 01.060-000, São Paulo, Capital.

**Pró-Beleza - Sindicato dos Profissionais da Beleza e Técnicas Afins**  
Rua Padre Adelino, 650, Sobreloja, Belenzinho, CEP 03303-000, São Paulo, Capital.

**Convenção Coletiva de Trabalho**  
**Data Base: 01/03/2014**

<b>logaterapeuta (Terapeuta Oriental):</b> inclusive Terapeuta Corporal, Professor de Ioga (Yôga), de Tai-Chi-Chuan, de Chi-Kung, de Artes Marciais, Kum Nye, de Biodança, de Bioenergética, Lian Gong, Ginástica Terapêutica, N.A.D., Oki-Dô, Karatê-Dô Tradicional e Similares, Karatê Chi, Pam-Amrita, Pranayama e similares.	<b>933,65</b>	23,34	<b>980,33</b>	24,51	<b>820,00</b>	20,50
Cosmeticista, Naturologos e Similares com Formação Superior ou Regime Nivelado	<b>1303,35</b>	32,58	<b>1368,52</b>	34,21	<b>830,00</b>	20,75
Atendente, Recepcionista, Caixa, Coopeira, Faxineiro, Auxiliar de Limpeza e similares.	<b>836,49</b>	20,91	<b>878,30</b>	21,96	<b>810,00</b>	20,25
Auxiliar de Cozinha e similares.	<b>850,36</b>	21,26	<b>892,88</b>	22,32	<b>810,00</b>	20,25
Cozinheira	<b>933,65</b>	23,34	<b>980,33</b>	24,51	<b>810,00</b>	20,25
Supervisor Administrativo, Supervisor Técnico ou Gerente Júnior ou similar.	<b>1265,89</b>	31,65	<b>1329,19</b>	33,23	<b>830,00</b>	20,75
Coordenador Pedagógico	<b>1340,88</b>	33,52	<b>1407,92</b>	35,20	<b>830,00</b>	20,75
Gerente Sênior, Administrador e Diretor.	<b>1676,51</b>	41,91	<b>1760,33</b>	44,01	<b>830,00</b>	20,75
<b>Outros</b>	<b>836,49</b>	20,91	<b>878,30</b>	21,96	<b>810,00</b>	20,25

## **ANEXO II – REGIMENTO ÉTICO NORMATIVO DA CATEGORIA**

*Com fundamento nos artigos 1º, 6º e seguintes dos Estatutos Sociais, fica instituído e ratificado entre as partes signatárias o presente regimento ético normativo que se rege pelos seguintes dispositivos:*

Como profissionais da presente categoria, reconhecemos que o modelo e o padrão de excelência pessoal que nos cabe representar e seguir provém de uma consciência universalista, a qual congrega diferentes credos e opiniões. Portanto, é vedado:

§1 Interferir na vida dos sujeitos (pessoas, alunos, clientes, pacientes e atendidos) sem o consentimento dos mesmos, informando-os sobre as possíveis conseqüências de tais atividades;

§2 Promover experiências que envolvam qualquer espécie de risco ou prejuízo a seres humanos, animais ou meio-ambiente;

§3 Negar o livre acesso, das pessoas envolvidas, aos resultados das pesquisas ou estudos, se estas assim o desejarem;

§4 Deixar de citar as fontes consultadas ou de mencionar as contribuições prestadas por assistentes, colaboradores ou outros autores, bem como utilizar-se de informações particulares, ainda não publicadas, sem autorização expressa do autor.

Ao entender que somos diferentes em variados graus e ideais pessoais, temos ciência ser nosso dever nos empenharmos, não somente em seguir tal consciência, como também expandir aos nossos alunos, clientes e todas as pessoas sob nossa responsabilidade, os princípios dessa filosofia de trabalho. Visto que toda verdade provém de um ente que nela crê e que esse conhecimento traz a verdade que conduz à sua liberdade humana de pensar, de agir e de nortear sua vidas por seus ideais.

Aceitamos ser responsabilidade ética de cada um de nós os seguintes princípios:

1. Estabelecer, modelar e proteger elevadas normas de desempenho e conduta profissionais. Para cumprir este princípio, nós:

a) Assumimos a responsabilidade por nossa conduta e procuramos salvaguardar o bom nome da nossa profissão, exortando, quando for o caso, nossos subordinados a se comportarem segundo elevadas normas de conduta profissional.

b) Damos o nosso apoio aos regulamentos e procedimentos que asseguram o trato justo e imparcial dos Profissionais da Categoria no exercício dos seus direitos e suas responsabilidades profissionais.

c) Cooperamos no preparo e implementação de regulamentos positivos relacionados com a nossa profissão.

d) Provemos descrição realista das tarefas e condições de trabalho àqueles que procuram emprego e aos que nos consultam a respeito.

e) Quando necessário, apoiamos o recrutamento seletivo de profissionais a categoria de trabalho e cooperamos na orientação de novos colegas de trabalho.

f) Não exercemos pressão indevida sobre um colega abusando da autoridade que a nossa posição nos concede.

g) Aderimos às condições de um contrato e ao termo de uma nomeação, até que um ou outro termine, de acordo com o Estatuto e Regimento vigentes de qualquer empresa que trabalhemos ou a que somos filiados por qualquer causa.

h) Utilizamos com responsabilidade e exatidão a informação pessoal e profissional de um colega ao avaliar seu caráter e desempenho.

i) Comportamo-nos com integridade ao discordar da opinião de outros, baseando nossa crítica em suposições válidas estabelecidas mediante avaliação cuidada dos fatos.

j) Fazemos sempre por escrito, salvo condições especiais determinadas em lei, todas as queixas, reivindicações ou contestações sobre quaisquer assuntos ou atos que acreditemos interferir ou lesar o bom funcionamento de um trabalho em nossa área.

k) Não aceitamos gratificações ou presentes que possam influenciar nossas decisões no exercício dos nossos deveres profissionais.

l) Não participamos de atividades que possam afetar nossa eficácia como profissionais ou que nos levem a desvirtuar nossa posição profissional.

m) Somos cientes que cabe ao Conselho Técnico deferir sobre as denúncias formalizadas.

Sobretudo, primamos:



I) Trabalhar para a promoção do bem-estar do indivíduo, da coletividade e do meio ambiente, segundo as disposições legais e técnicas disponíveis à categoria profissional;

II) Propor-se a manter constante desenvolvimento pessoal, científico, técnico, ético e filosófico, através de supervisão, terapia e/ou psicoterapia, cursos e similares, estando a par dos estudos e pesquisas mais atuais na área, bem como dos trabalhos milenares e tradicionais, além de ser estudioso das ciências afins;

III) Usar em seus trabalhos apenas os métodos concernentes às atividades da categoria profissional, não invadindo nem promovendo formas técnicas ou diagnósticas de uso exclusivo de outras profissões reguladas por Lei Federal;

IV) Exercer a nossa profissão sem ser discriminado e/ou discriminar por questões de religião, raça, sexo, nacionalidade, cor, opção sexual, idade, condição social, opinião política ou situações afins;

V) Utilizar-se somente de técnicas que não se lhe sejam vedadas ou proibidas por Lei, podendo, inclusive, fazer uso de instrumentos, equipamentos e produtos pertinentes a nossa categoria profissional, além de orientar a pessoa atendida através de aconselhamento profissional;

VI) Recusar a realização de trabalhos que, embora sejam permitidos por lei, sejam contrários aos ditames de sua consciência;

VII) Suspender e/ou recusar atendimentos ou trabalhos, individuais ou coletivos, se o local não oferecer condições adequadas, ou se não houver remuneração condigna, ou, ainda, se ocorrerem fatos que, a seu critério, prejudiquem o bom relacionamento com a pessoa a ser atendida, impedindo o pleno exercício profissional;

VIII) Não ser conivente com erros, faltas éticas, crimes ou contravenções penais praticadas por outros na prestação de serviços profissionais;

IX) Não intervir na prestação de serviços de outro profissional salvo se: a pedido do próprio profissional; quando comunicado por qualquer uma das partes da interrupção voluntária do atendimento; quando se tratar de trabalho multiprofissional e a intervenção fizer parte da metodologia adotada; em situações emergenciais, devendo comunicar o fato imediatamente ao outro Terapeuta Complementar, dando ciência do ocorrido;

X) No relacionamento com profissionais de outras áreas ou de formação hierarquicamente superior a nossa, trabalhar dentro dos limites das atividades que lhe são reservadas pela

legislação e reconhecer os casos que necessitem também dos demais campos de especialização profissional, encaminhando-os aos profissionais habilitados para tais funções;

2. Promover um ambiente educacional que favoreça a busca da verdade e o livre intercâmbio de idéias. Para cumprir este princípio, nós:

a) Ao trabalharmos, monitorarmos ou ensinarmos, independente de nossa escola, de nossa aptidão, de nossa crença ou formação acadêmica, podemos assumir claramente a nossa posição específica, mas sempre respeitamos a universalidade de idéias enquanto apresentamos com objetividade outras perspectivas.

b) Promovemos a discussão responsável de diversos pontos de vista, respeitando, sem discriminar, o direito dos alunos, dos clientes e das pessoas atendidas de assumir sua própria posição, cabendo-nos, dentro da ética e da lei, divulgar nossos conhecimentos e promover estudos isolados aos que se interessem por tais conhecimentos.

c) Apresentamos aulas, seminários ou orientações, sem intimidação ou represálias, conduzindo os alunos e clientes a uma compreensão mais profunda e a um comprometimento maior para com a sabedoria.

d) Utilizamos as avaliações como um método confiável de prover aos alunos, clientes ou pessoas sob nossa responsabilidade, uma avaliação justa de sua aprendizagem em relação com os objetivos do curso, dos cursos ou dos trabalhos profissionais por nós disponibilizados, e não como um instrumento de disciplina ou coerção.

3. Interessar-se e participar da vida dos órgãos representantes de nossa classe e da comunidade. Para cumprir este princípio, nós:

a) Assumimos como cidadãos a nossa responsabilidade no apoio à legislação vigente e ao desenvolvimento de leis e projetos públicos que estejam em harmonia com os princípios de nossa profissão.

b) Realizamos auto-avaliações periódicas da nossa obra educacional, dos cursos oferecidos e do desempenho das nossas instituições, com o fim de manter níveis adequados de qualidade, reconhecimento e credibilidade, sejam elas internas ou externas.

c) Protegemos o bom nome dos órgãos de classe e dos Conselhos Técnicos do Sindicato contra ataques impróprios e calúnias maliciosas.

d) Participamos de atividades que beneficiarão a comunidade local.

4. Manter elevadas normas de integridade na pesquisa, procedimentos e comunicação dos resultados. Para cumprir este princípio, nós:

a) Atuamos com integridade quanto ao uso e a interpretação das pesquisas e publicações de outros estudiosos.

b) Exploramos pessoalmente aspectos da verdade universalizada, enquanto compreendemos e respeitamos o contexto apropriado para divulgar os resultados da nossa investigação e pesquisa.

c) Utilizamos apropriadamente o tempo e os recursos que nos foram confiados para realizar pesquisas, produção acadêmica e/ou outras atividades profissionais que nos forem designadas.

d) Cumprimos nossos compromissos profissionais com os atendidos, seus familiares, a instituição empregadora e/ou outros indivíduos ou organizações.

e) Concedemos acesso às informações relacionadas às nossas pesquisas para serem avaliadas e publicadas, enquanto protegemos a confidencialidade dos que foram objeto da investigação.

f) Procuramos chegar a um acordo mútuo entre os pesquisadores ao desenvolver um projeto em equipe. Respeitamos a designação de tarefas, a compensação, o acesso à informação, os direitos do autor e outros direitos estabelecidos no acordo.

g) Respeitamos as limitações legais, profissionais e religiosas relacionadas com nossos projetos de pesquisa e utilizamos formulários de consentimento, no caso de pessoas estarem envolvidas.

5. Prover igualdade de oportunidades para o desenvolvimento dos atendidos. Para cumprir este princípio, nós:

a) Afirmamos nossa crença na dignidade de cada ser humano e nos comprometemos a tratar com imparcialidade aos nossos atendidos (alunos, clientes e pacientes) e colaboradores.

b) Procuramos conduzir cada aluno e atendido a se colocar sob a influência de suas aptidões e não das nossas.

c) Reconhecemos nossa responsabilidade do sigilo protegido por lei, bem como de utilizar discretamente a informação

pessoal de cada atendido ou de sua família; utilizando esta informação apenas quando for requerida por lei ou mediante autorização do cliente, do aluno ou de sua família.

I) O Profissional da Categoria tem o dever de garantir, em seus atendimentos, condições adequadas à segurança da pessoa atendida, bem como à privacidade que garanta o sigilo profissional;

II) A quebra do sigilo só será admissível quando tratar-se de fato delituoso e a gravidade de suas conseqüências para o próprio atendido ou para terceiros justificar a denúncia do fato; ainda assim, o acontecido será julgado por Comissão de Ética da Categoria, a ser designada pelo Conselho Técnico;

III) O repasse de informações só ocorre com autorização da pessoa atendida, no entanto, o profissional da categoria poderá repassar dados a outro profissional, desde que o receptor esteja igualmente obrigado a preservar o sigilo por Código de Ética e sob nenhuma forma, permita a estranhos o acesso às informações;

d) Recusamos a valer-nos da nossa posição profissional para solicitar ou aceitar favores financeiros, sexuais ou de outra natureza, dos atendidos ou de suas famílias, e dos nossos subordinados.

e) Fornecemos cartas de recomendação a pessoas ou entidades responsáveis, a pedido dos atendidos ou alunos, tendo em vista seu desenvolvimento acadêmico, profissional ou perante os tratamentos ministrados.

6. Manifestar compromisso total para com a busca da eterna manutenção dos direitos humanos. Para cumprir este princípio, nos propomos a:

a) Nutrir nossa relação pessoal com nossos colegas profissionais, respeitando os seus diferentes graus de formação profissional, filosófica ou religiosa.

b) Aceitar, estudar e promover sempre o desenvolvimento do presente Código de Ética, colaborando para a evolução do mesmo sempre dentro da ética e da lei.

c) Aceitar que, conquanto integrante da presente categoria, eu devo buscar, sempre quando possível, a evolução pessoal através de cursos, oficinas e outros trabalhos conjuntos a outros colegas.

d) Aceitar que, conquanto denominado como Terapeuta Complementar, eu devo aceitar, sem crenças de inferioridade ou superioridade, que existam colegas mais dedicados a estudos e pesquisas, devendo assim respeitar, inclusive, seus títulos complementares ou estabelecidos em lei.

e) No entanto, fica vedado ao Terapeuta Complementar:

§1º Usar títulos de especialidades profissionais que não possua;

§2º Efetuar procedimentos técnicos sem o esclarecimento e conhecimento prévio da pessoa atendida ou de seu responsável legal;

§3º - Desrespeitar o pudor de qualquer pessoa que estejam sob seus cuidados profissionais;

§4º - Aproveitar-se de situações decorrentes do atendimento prestado para obter vantagens física, emocional, financeira, política ou religiosa;

§5º - Exercer atividade profissional de atendimento terapêutico complementar ou terapêutico assistencial sem ter se submetido à avaliação psicológica a mais de (dois) anos.

§6º - Reduzir o tempo de cada sessão a fim de aumentar o número de atendimentos;

§7 - Permitir que a pessoa atendida fique sem o acompanhamento de corpo presente de um profissional qualificado durante a sessão, em especial se estiver recebendo aplicação ou sob efeito de quaisquer procedimentos técnicos;

7. Cumprimento da Lei, do Estatuto Ético Normativo e Demais instrumentos coletivos da entidade sindical. Para cumprir este princípio, nos propomos a:

a) Estarmos atentos ao cumprimento da legislação vigente.

b) Divulgar e fazer cumprir todos os dispositivos estabelecidos por assembléia geral de profissionais legalmente instituída.

c) As infrações ao Código de Ética poderão acarretar as penalidades:

§ 1º. As infrações ao presente regimento ético incorrerão nos mesmos critérios de penalidades estabelecidas pelas cláusulas 47º e 48º da norma coletiva vigente, sendo computadas, inclusive, por infração cometida.

§ 2º. Por análise e decisão do Conselho Técnico ou por ordem da Assembléia Geral do Sindicato, poderão ser emanadas outras penalidades e exigências complementares (tais como, requerimentos de novos documentos, de novos trabalhos técnicos ou cumprimento de novas cargas horárias complementares); Bem como, da penalidade de suspensão ou perda de registro Sindical de Habilitação Laboral, com conseqüente exclusão do profissional da presente entidade sindical, conforme previsão dos estatutos sociais.

d) Cabe ao profissional deixar junto ao seu Arquivo Confidencial instruções para que o mesmo, em caso de seu falecimento, seja encaminhado: i) ao Sindicato para fins de incineração ou pesquisa; ii) Aos familiares do profissional; iii) Ou, remessa à universidades e outros órgãos de pesquisa.

e) Levar sempre ao Conselho de Técnico e de Ética do Sindicato de Classe os assuntos que fugirem aos limites pré-estabelecidos no presente regimento, instaurando, quando necessário, inquérito administrativo para apurar denúncia, queixa ou quaisquer outros questionamentos.

## **ANEXO III – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Os sindicatos signatários, por força da assembléia geral, por seus representantes legais, instituem **COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA TRABALHISTA**, fundamentada pela Lei no. 9958, de 12 de janeiro de 2.000 e demais dispositivos celetistas, conforme as seguintes cláusulas:

**CLÁUSULA PRIMEIRA** – Em conformidade ao disposto da Cláusula 49ª, da C.C.T. e mediante decisões das Assembléias Gerais Extraordinárias, o presente termo aditivo de convenção visa a instituir, no âmbito dos sindicatos convenentes, uma Comissão de Conciliação Prévia prevista no artigo 625-A da Consolidação das Leis do Trabalho – C.L.T.; composta de 2 (dois) representantes dos empregadores e 2 (dois) representantes dos trabalhadores, e respectivos suplentes, com o objetivo de buscar a conciliação de conflitos individuais de trabalho.

**Parágrafo primeiro:** A Comissão é organismo autônomo em relação às entidades sindicais e as empresas, não possuindo personalidade jurídica própria, regendo-se pelas normas ora instituídas e seu regimento interno, anexos seguintes.

**Parágrafo segundo:** A Comissão de Conciliação Prévia ora instituída tem por atribuição, exclusivamente, a tentativa de conciliação dos conflitos individuais do trabalho relacionados com os trabalhadores e as empresas representadas pelas entidades sindicais convenentes.

**Parágrafo terceiro:** Os representantes indicados pelas entidades sindicais para comporem a Comissão serão denominados de conciliadores.

**Parágrafo quarto:** Os conciliadores poderão ser remunerados pelas entidades que representam. Nesta hipótese, a responsabilidade jurídica será da entidade sindical respectiva, inclusive quanto aos encargos sociais e fiscais. As disposições complementares são integrantes dos anexos seguintes.

**Parágrafo quinto:** Todas as demandas de natureza trabalhista, apresentadas pelo empregado ou pela empresa, no âmbito da representatividade dos Convenentes, na base territorial dos Sindicatos, serão submetidas previamente a esta Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, conforme determina o artigo 625-D da CLT.

**Parágrafo Sexto:** Não haverá qualquer hierarquia, nem subordinação entre os membros da Comissão.

**CLÁUSULA SEGUNDA** – A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, para atendimento pleno da categoria, funcionará na Rua Senador Feijó, 40, Sala 22 - B, Sé, São Paulo – SP, tendo base territorial idêntica às bases representadas pelos sindicatos convenentes.

**Parágrafo primeiro:** A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo pelas respectivas Secretarias da Comissão, que designará, na mesma oportunidade, dia e hora da sessão de conciliação, entregando recibo ao demandante.

**Parágrafo segundo:** Quando da formulação da demanda o trabalhador deverá apresentar o nome, endereço e CEP da demandada, bem como todas as provas documentais que achar necessárias.

**Parágrafo terceiro:** As testemunhas do demandante, até o máximo de duas, comparecerão à sessão de conciliação independente de intimação, devendo ser conduzidas pelo próprio demandante.

**Parágrafo quarto:** A sessão de tentativa de conciliação deverá ser realizada no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar do ingresso da demanda.

**Parágrafo quinto:** A Comissão poderá realizar sessões em outros locais da base territorial dos sindicatos convenentes, além dos já mencionados do caput desta cláusula.

**CLÁUSULA QUARTA** – Para o custeio dos serviços implantados será cobrada um percentual do valor conciliado, conforme **tabela do anexo V**, que deverá ser pago pela empresa.

**CLÁUSULA QUINTA:** A Comissão notificará a empresa por meio de comunicação mais rápido possível, com no mínimo, cinco dias de antecedência à realização da audiência de conciliação, devendo constar dos autos cópia dessa notificação juntamente com o comprovante de recebimento.

**Parágrafo primeiro:** Da notificação constará, necessariamente, o nome dos demandantes, o local, a data e a hora da sessão de conciliação, bem como a advertência de que o demandado deverá comparecer pessoalmente ou ser representado por preposto com poderes específicos para transigir ou firmar acordo, além de apresentar cópia do contrato social da demandada.

**Parágrafo segundo:** Quando da sessão de conciliação a demandada apresentará resposta por escrito ao pedido, bem como todas as provas documentais que acharem necessárias, podendo levar suas testemunhas, no limite de duas.

**CLÁUSULA SEXTA** - Não sendo possível realizar a audiência de conciliação nos dez dias seguintes à formulação da demanda, ou, não tendo a empresa demandada sido notificada da sessão com cinco dias de antecedência, a secretaria da Comissão fornecerá às partes declaração da impossibilidade de conciliação, com descrição do objeto da demanda.

**Parágrafo único:** Caso qualquer das partes não compareça à sessão de conciliação, o representante patronal e o laboral na Comissão, presentes na ocasião, firmarão declaração acerca do fato, com descrição do objeto da demanda, bem como sobre a impossibilidade da conciliação, entregando cópia aos interessados.

**CLÁUSULA SÉTIMA** - Aberta a sessão de conciliação o coordenador da Comissão esclarecerá às partes presentes sobre as vantagens da conciliação e, em conjunto com o outro membro da Comissão, usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória da demanda.

**Parágrafo primeiro:** Não prosperando a conciliação, será fornecida ao trabalhador e ao representante do empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

**Parágrafo segundo:** Aceita a conciliação será lavrado termo assinado pelo trabalhador, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão presentes à sessão, fornecendo-se cópia às partes.

**Parágrafo terceiro:** O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e têm eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, de acordo com o parágrafo único do artigo 625-E, da CLT, com a redação dada pela Lei no. 9.958, de 12/01/2000.

**CLÁUSULA OITAVA** - Caberá aos Sindicatos convenientes proporcionar à Comissão todos os meios necessários à consecução de seu fim, como local adequado, funcionários para a secretaria, assessoria jurídica, etc.

**CLÁUSULA NONA** - A Comissão comunicará a sua instalação aos órgãos competentes, Varas do Trabalho com jurisdição em sua base territorial para efeito do artigo 625-D, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958/00. São Paulo, Capital, 16 de abril de 2014.

**Márcio Roberto Silva (Onig Sakaryan)**  
Sindicato da Categoria Profissional  
Representante Legal

**Gilmar Fontes**  
Sindicato da Categoria Patronal

## **ANEXO IV**

### **REGIMENTO INTERNO DA COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA DO PRÓ-BELEZA SÃO PAULO.**

#### **DA CONSTITUIÇÃO:**

**Art. 1º** - A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia de São Paulo foi instituída pelo **SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DA BELEZA E TÉCNICAS AFINS – PRO-BELEZA, Denominação Social: SINDICATO DOS OFICIAIS BARBEIROS DE SÃO PAULO** e de outro lado **SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRATAMENTOS DE BELEZA E SALÕES E BARBEARIAS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, Denominação Social: SINDICATO DOS SALÕES DE BARBEIROS E CABELEIREIROS PARA HOMENS DE SÃO PAULO** por meio da Convenção Coletiva de Trabalho firmada ao acordado na assembléia geral, de acordo com permissivo contido no artigo 625-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, conforme redação da Lei nº 9.958, de 12/01/2000.

#### **DA SEDE E FUNCIONAMENTO:**

**Art. 2º** - A Comissão funcionará na Rua Padre Adelino, 650, Sobreloja, Belenzinho, São Paulo – SP, CEP 03303-000, de Segunda à Sexta, das 10h às 12h e das 14h às 16h.

#### **DAS ATRIBUIÇÕES:**

**Art. 3º** - A Comissão tem por objetivo e atribuição tentar conciliar quaisquer conflitos individuais do trabalho entre a categoria econômica (**EMPRESAS DE TRATAMENTOS DE BELEZA E SALÕES E BARBEARIAS**) e a categoria profissional denominada **OFICIAIS BARBEIROS**, a qual integra todos os trabalhadores empregados, aposentados e ou autônomos: oficiais barbeiros, cabeleireiros, manicuras(os), pedicuras(os), depiladoras, ajudantes, aprendizes, técnicos em cabelo, técnicos em estética, esteticistas, terapeutas capilares, maquiadoras(es) e demais profissionais da beleza e de técnicas similares e/ou conexas, abrangendo todos as empresas da categoria econômica (**EMPRESAS DE TRATAMENTOS DE BELEZA E SALÕES E BARBEARIAS**), quais sejam: salões de barbeiros, estúdios de beleza, estúdios de estética, consultorias de beleza, institutos de beleza, centros de estética, clínicas de estética, centros e cabines de depilação, centros e cabines de pedicuras e manicuras, cabines de massoterapia, núcleos ou centros estéticos das academias de ginástica e afins, day-spas, spas, casas de massagens, saunas, centros técnicos e ou escolas de profissionais da beleza e técnicas similares, consultórios terapêuticos para beleza, consultórios de terapia oriental para beleza, instituto de shamkhya, de iogaterapia, de acupuntura estética, de terapia corporal para beleza, de consultórios estéticos e ou quaisquer outras empresas similares (ou agentes autônomos equiparados a empresas) que utilizem ou venham utilizar de serviços da realizados pela categoria profissional e econômica, todos, voltados ao atendimento de um público misto (unissex) e/ou masculinos, com base territorial no município de São Paulo..

**Parágrafo primeiro:** A Comissão não tem poderes de arbitragem, limitando-se unicamente às suas próprias atribuições conciliatórias.

**Parágrafo segundo:** A Comissão não poderá adotar qualquer juízo de valor ou julgamento das questões debatidas entre as partes envolvidas.

#### **DOS PRINCÍPIOS:**

**Art. 4º** - A Comissão, em sua atuação, pautar-se-á pelo princípio da ética, da boa fé, responsabilidade, celeridade e transparência, bem como pelo respeito mútuo e cooperação entre seus membros, cabendo aos demandantes agirem com lealdade, com o intuito de alcançar a conciliação nos conflitos de natureza trabalhista.

#### **DA COMPOSIÇÃO:**

**Art. 5º** - A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia São Paulo é composta de 2 (dois) titulares representantes dos empregados e 2 (dois) titulares representantes dos trabalhadores, com no mínimo 1 (um) número de suplentes, indicados por seus respectivos Sindicatos, com mandato de **1 (um) ano**, podendo haver recondução dos mesmos.

**Parágrafo primeiro:** Será considerado abandono de cargo, com a conseqüente perda do mandato, a ausência à três audiências, sem justa causa, do membro titular, ou suplente quando convocado.

**Parágrafo segundo:** A composição do quadro de membros da presente comissão, bem como suas qualificações deve constar do presente instrumento de mandatos expedidos pelas respectivas entidades sindicais convenentes.

#### **DA COORDENAÇÃO:**

**Art. 6º** - A Comissão será coordenada por um de seus representantes titulares, indicado pelo respectivo Sindicato, no sistema de rodízio, com mandato de seis meses.

**Parágrafo Único:** Compete ao Coordenador:

I - representar a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, devendo comunicar à Justiça do Trabalho a instituição da Comissão;

II - sortear os conciliadores para as demandas apresentadas à Comissão;

III - designar os suplentes, dentro da respectiva bancada, em caso de ausência do titular;

IV - determinar as demais providências necessárias ao bom desempenho das atividades da Comissão.

#### **DA SECRETARIA:**

**Art. 7º** - A Comissão terá uma Secretaria com a função de:

I - protocolizar as demandas apresentadas por escrito;

II - reduzir a termo as demandas propostas oralmente;

III - marcar as audiências de conciliação, designando-as para, no máximo, dez dias após a data da propositura da demanda, entregando ao trabalhador comprovante da protocolização da reclamação com a data e hora da respectiva sessão;

IV - notificar o demandado sobre a data e o horário da audiência de conciliação, pelo meio de comunicação mais rápido disponível, de forma que a ciência se dê, no mínimo, com cinco dias de antecedência da sessão, com a remessa de cópia da petição do demandante ou do respectivo termo, quando for o caso, devendo o comprovante de recebimento ser juntado aos autos;

V - fornecer ao interessado termo de tentativa conciliatória frustrada, quando não for possível realizar a sessão de conciliação no prazo de dez dias contados a partir da provocação do interessado;

VI - outras funções determinadas pelo Coordenador para o bom desempenho da Comissão.

#### **DA MANUTENÇÃO:**

**Art. 8º** - Caberá aos Sindicatos instituidores da Comissão, fornecer todos os meios de condições para sua instalação e seu desenvolvimento, principalmente no que se refere ao espaço, equipamento e pessoal necessário, inclusive assessoria técnica, sendo que as despesas decorrentes serão rateadas entre os referidos Sindicatos.

**Parágrafo primeiro:** Para a cobertura das despesas administrativas com a Comissão será cobrada uma taxa de Manutenção.

**Parágrafo segundo:** A remuneração dos representantes dos Sindicatos Convenentes na Comissão é de responsabilidade do respectivo Sindicato.

**Parágrafo terceiro:** Caso a comissão venha a ter recursos financeiros próprios para arcar com suas despesas administrativas e de pessoal, estes recursos serão repassados aos sindicatos convenentes para efetuarem o pagamento de tais despesas.

**Parágrafo quarto:** Os respectivos Conselhos Fiscais dos Sindicatos Convenentes terão a atribuição de analisar e aprovar as contas da Comissão.

#### **DO PROCEDIMENTO:**

**Art. 9º** - A demanda será formulada por escrito ou, se efetuada oralmente, reduzida a termo pela secretaria da Comissão, que designará, na mesma oportunidade, dia e hora da audiência de conciliação, e entregará recibo ao demandante.

**Parágrafo primeiro:** Quando da propositura da demanda o demandante deverá apresentar todas as provas documentais que julgar necessárias para a boa instrução do processo, além do nome, endereço, telefone e CEP da demandada.

**Parágrafo segundo:** O representante legal da demandada comparecerá pessoalmente à sessão de conciliação ou poderá se fazer representar por preposto, munido de procuração com poderes específicos para transigir e firmar termo de compromisso, devendo ser apresentada, na ocasião, cópia do contrato social.

**Parágrafo terceiro:** Quando da sessão de conciliação a demandada poderá apresentar resposta ao pedido por escrito, além das provas documentais que achar necessárias.

**Parágrafo quarto:** As partes poderão ser assistidas por seus respectivos advogados na sessão de conciliação, bem como apresentar testemunhas no máximo de duas.

**Parágrafo quinto:** A Comissão, caso julgue necessário, poderá arquivar qualquer documento apresentado pelas partes.

#### **DA SESSÃO DE CONCILIAÇÃO:**

**Art. 10** - A Sessão de conciliação será conduzida por no mínimo 2 (dois) conciliadores, 1 (um) representando a categoria econômica e 1 (um) a profissional, um deles com a função de coordenador, ao qual caberá esclarecer às partes presentes sobre as vantagens da conciliação, devendo ambos usarem os meios adequados à persuasão para a devida solução conciliatória da demanda.

**Parágrafo primeiro:** A Sessão de Conciliação só poderá ser realizada com a presença paritária dos conciliadores.

**Parágrafo segundo:** Caso qualquer das partes não compareça à sessão, o representante patronal e laboral da Comissão, presentes na ocasião, firmarão declaração do fato, com descrição do objeto da demanda, bem como sobre a impossibilidade da conciliação, entregando cópia aos interessados.

**Parágrafo terceiro:** Não prosperando a conciliação, será fornecida ao trabalhador e ao representante do empregador, declaração da tentativa conciliatória frustrada com descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

**Parágrafo quarto:** Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo trabalhador, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da comissão presentes à audiência, fornecendo-se cópia às partes.

#### **DO ACORDO:**

**Art. 11** - O termo de Conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas no presente termo.



**Sindicato das Empresas de Tratamento de Beleza e Salões e Barbearias de SP**  
Rua Senador Feijó, 40, Conjunto 22, Sé, CEP 01.060-000, São Paulo, Capital.

**Pró-Beleza - Sindicato dos Profissionais da Beleza e Técnicas Afins**  
Rua Padre Adelino, 650, Sobreloja, Belenzinho, CEP 03303-000, São Paulo, Capital.

**Convenção Coletiva de Trabalho**  
**Data Base: 01/03/2014**

**DA ASSISTÊNCIA:**

**Art. 12** - Os contratos de trabalho rescindidos pelas empresas, cujo tempo de serviço do empregado ultrapasse 1 (um) ano, serão submetidos a assistência sindical nos termos do art. 477 da CLT, desde que o Sindicato laboral disponha de pessoa credenciada a fazê-lo, na localidade da prestação do serviço.

**DISPOSIÇÕES GERAIS:**

**Art. 13** - A Comissão manterá arquivo dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho do setor econômico/profissional em questão, dos últimos 5 (cinco anos), bem como das demandas que ela conhecer.

**Art. 14** - A Comissão de Conciliação Prévia, instituída nesta data, funcionará por prazo indeterminado.

São Paulo, Capital, 23 de abril de 2014.

**Márcio Roberto Silva (Onig Sakaryan)**  
Sindicato da Categoria Profissional

**Gilmar Fontes**  
Sindicato da Categoria Patronal

## **Anexo V - Contribuições e Custas Pelas Empresas Demandadas.**

Nesta oportunidade, considerando o reajuste da data-base em 01/03/2014, as contribuições financeiras e administrativas a serem pagas ao sindicato laboral (inclusive aquelas à égide do arts. 513, "e", e 548, "b", CLT), bem como a própria câmara de conciliação prévia, obedecerão aos valores descritos nas seguintes tabelas:

### **A - CUSTAS ADMINISTRATIVAS:**

<b>Denominação</b>	<b>Valor</b>
01- Fotocópias	R\$ 0,25
02- Contribuição Administrativa para Cálculos Trabalhistas e Serviços Sindicais Similares	R\$ 50,00
03- Emissão e Reconhecimento de Certificados	R\$ 100,00
04- Custas de Homologação de Contratos Cláusula 24ª. CCT – Autônomos	R\$ 150,00
05- Custas de Homologação de Contratos Cláusula 24ª. CCT – Microempresas e Empresas de Pequeno Porte	R\$ 350,00
06- Conciliação Prévia	R\$ 100,00
07- Custas Arbitradas sobre Conciliação Prévia e Acordos Extrajudiciais: (Ressaltando que o valor mínimo fica estabelecido pelo teto da cláusula 47ª, CCT, qual seja: ½ (meio) salário mínimo.	15%

### **B – DISPOSIÇÕES FINAIS:**

Acordam também as entidades convenientes que os débitos apurados (integrantes do rol de boletos e títulos emitidos pelas entidades sindicais), sejam eles das contribuições sindicais (art. 578 e 579, CLT) e/ou das contribuições descritas na CCT, nas cláusulas 38ª, 39ª, 39-A, 40ª, 41ª, 42ª, inclusive as multas normativas (devidamente apuradas) estabelecidas na cláusula 47ª, poderão ser encaminhadas para registro no cadastro de inadimplentes da SCPC, Serasa, inclusive, podendo remeter os títulos/boletos ao cartório de protestos; registrando-se, por oportuno, que a presente metodologia de controle de débitos e publicação de registros negativos de inadimplentes se baseia, analogamente, no precedente gerado pela DD Justiça do Trabalho, através do convênio formulado entre vários Tribunais da Justiça Especializada e a Serasa Experian para a inscrição de débitos de origem trabalhista.

São Paulo, Capital, 23 de abril de 2014.

**Márcio Roberto Silva (Onig Sakaryan)**  
Sindicato da Categoria Profissional

**Gilmar Fontes**  
Sindicato da Categoria Patronal

## ANEXO VI

### CLÁUSULA 24ª. TRABALHO AUTÔNOMO. CONTRATO DE PARCERIA. CONTRATO DE ARRENDAMENTO, DE LOCAÇÃO DE BENS MÓVEIS E AFINS.

#### (I) CONSIDERAÇÕES INICIAIS

**Considerando** as iniciativas de organizações da sociedade civil, bem como de entidades sindicais do ramo de beleza em prol da pacificação da relação de trabalho do profissional da beleza autônomo;

**Considerando** que a relevância deste tema é de vital importância, o que se comprova pela constante reunião de entidades representativas do segmento da beleza em prol da discussão e aprovação do projeto de lei salão parceiro, bem como da própria manutenção de "grupo de trabalho do segmento da beleza, à égide do programa Brasil Maior, coordenado pelo MDIC e Sebrae Nacional";

**Considerando**, igualmente, as próprias manifestação da entidade sindical representante da categoria profissional conforme atas do grupo de trabalho, bem como suas manifestações e sugestões de adequação das boas práticas de contrato de parceria e similares existentes no categoria;

**Considerando** que, segundo a melhor doutrina: "A relação de trabalho – tem caráter genérico, referindo-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação em uma obrigação de fazer, consubstanciada em trabalho humano. A expressão engloba a relação de emprego, a relação autônoma de trabalho, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e de trabalho temporário. Em outras palavras, a relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é espécie. Diga-se, ainda, que a relação de emprego, sempre, é relação de trabalho; mas, nem toda relação de trabalho é relação de emprego." Fonte: "BOULHOSA, Flavinia Gomes Santos. Da Relação de Trabalho x Relação de Emprego. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, N.97, Fevereiro de 2012."

**Considerando** que a relação de parceria existente na categoria ser uma das formas de negócios jurídicos mais usual deste mercado, inclusive já reconhecido pelo DD Judiciário, a exemplo do caso a seguir:

*"Processo: RECORD 1380200701207006 CE 01380/2007-012-07-00-6. Relator(a): MANOEL ARÍZIO EDUARDO DE CASTRO. Julgamento: 06/07/2009. Órgão Julgador: Primeira Turma. Publicação: 27/07/2009 DEJT. Parte(s): MARIA ELISABETH GOMES DE LIMA. CLINICA DE BELEZA DULCE BELLA LTDA - ME. Ementa: PROFISSIONAL DEPILADORA - SALÃO DE BELEZA - RELAÇÃO DE PARCERIA - AUSÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Os profissionais que trabalham nos denominados salões de beleza, tais como cabeleireiros, manicures, depiladores e massagistas, de ordinário, não se sujeitam a receber o salário mínimo ou o piso salarial da categoria, a fim de terem a CTPS anotada, pois muito mais vantajoso para eles é trabalhar recebendo boas comissões ou sob contrato de arrendamento, conforme combinado. No caso, a prova dos autos demonstra que a reclamada ganhava comissão de 50% sobre o serviço prestado de depiladora, o que vem a confirmar a tese acima, sendo suficiente para descaracterizar a pretensa relação como de emprego e caracterizá-la como parceria, conforme bem concluiu a r. sentença. Recurso conhecido, mas não provido."*

**Considerando** que as entidades convenientes já reconhecem e homologam há muito tempo, por força do que vem sendo acordado pela cláusula 24ª nas convenções coletivas precedentes, por força do presente pacto, estabelecem o seguinte:

## **(II) CONCEITOS COMPLEMENTARES:**

Para melhor esclarecimento e ampla definição de algumas das nomenclaturas utilizadas nos instrumentos contratuais referentes a contratos de parceria, as entidades convenientes registram as seguintes definições:

**a) PARCERIA (GESTÃO COMPARTILHADA):** a forma de parceria já reconhecida no direito consuetudinário (art. 4º, Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942), nas jurisprudências supra citadas e, também, nas normas coletivas à égide do art. 611, CLT;

**b) EMPRESAS DE TRATAMENTOS DE BELEZA** (Categoria Econômica - art. 511, Parag. 1º, CLT): a pessoa jurídica ou agente autônomo estabelecido (art. 592, I, CLT), detentoras dos bens materiais, dos sistemas de gestão administrativa e operacional necessários ao desempenho das atividades dos profissionais de beleza;

**c) PROFISSIONAIS DA BELEZA** (Categoria Laboral e Específica - art. 511, Parag. 2º e 3º, CLT): as pessoas físicas que desenvolvem as atividades de cabeleireiros, manicures, esteticistas, depiladores, maquiadores e similares que atuam como trabalhadores autônomos (art. 592, IV, CLT), ainda que inscritas no "Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica" na forma "empresário individual, de microempreendedor individual ou mesmo como partícipes de pessoa jurídicas organizadas em forma de cooperativa, de sociedade simples (sociedade de serviços), ou organização similar".

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

## **(III) DO TRABALHO AUTÔNOMO**

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

**Parágrafo Primeiro:** Os PROFISSIONAIS DA BELEZA deverão apresentar documentos (*C.C.M./I.M., G.P.S., C.I.P., Comprovante de pagamento das Contribuições e Taxas Sindicais*) que comprovem o exercício profissional de natureza autônoma na forma da lei, devendo formalizar seus Contratos de Parceria, de Arrendamento, de Locação de Bens Móveis, de Prestação de Serviços e/ou Sublocação de Salas perante o sindicato da categoria profissional, especificamente para que o substituto processual da coletividade de profissionais da beleza verifiquem que na referida data de assinatura do contrato o pacto expresse a vontade das partes, sem coação ou vícios de vontade ou de consentimento, não gerando nenhuma nulidade naquele momento. A homologação dos referidos contratos pelo Sindicato Profissional não limita a sua atuação sindical em defesa dos interesses da classe, caso se observe no decorrer na execução do negócio jurídico qualquer nulidade prevista no art. 9º, CLT.

**Parágrafo Segundo:** Os profissionais autônomos, liberais, cooperados ou sócios de serviços da categoria dos Consultores e Promotores de Beleza ou de Produtos Naturais (*inclusive que trabalham com sistemas de rede (networking) da forever living, herbalife, etc; bem como, de outras marcas a exemplo de natura, avon, boticário, itallian collar, embelleze, loreal, wella, raiz latina, lanza e afins*), integrantes do quadro de oferta da prestação de serviços, do mercado de trabalho ou da carteira de negócios, deverão apresentar

os mesmo documentos citados no parágrafo anterior, documentos esses que comprovem o seu exercício de trabalho autônomo na forma da lei, juntamente com o seu contrato de representante comercial (ou vendedor), de distribuidor, de associado network, de vendedor-consultor de beleza e demais similares, protocolados e homologados pelo sindicato profissional.

**Parágrafo Terceiro:** Os agentes autônomos ou profissionais liberais equiparados a empregadores (ESTABELECIMENTO DE BELEZA conceituado no tópico II anterior) que tenham empregados, devem manter em dia toda a documentação de seus funcionários aplicando-se a eles todo o disposto do presente instrumento; Salvo se os auxiliares/ajudantes/assistentes forem fornecidos por "contrato específico de consultoria" ou de mão-de-obra terceirizada (*que nada tem a ver com os contratos de sublocação de salas, de arrendamento ou locação de bens móveis*) ou mesmo fornecidos por forma de zeladoria, condomínio ou administração da empresa de locação de bens móveis; no entanto, ressalte-se que respectivos agentes autônomos podem ser responsáveis solidários pelas questões trabalhistas dessa modalidade de contratação, caso enseje qualquer nulidade prevista pelo art. 9º, CLT.

**Parágrafo Quarto:** os contratos de inerentes ao trabalho autônomo, tais como de parceria, de arrendamento, de prestação de serviços, de sublocação de salas ou de locação de bens móveis (*citados no parágrafo 1º*), devem ter incluso/previsto a contratação de, no mínimo, um seguro por incapacidade temporária (administrado pelo sindicato profissional). Ao recolhimento do mesmo cumpre-se o disposto na cláusula. 38ª.

**Parágrafo Quinto:** Os trabalhadores autônomos (PROFISSIONAIS DA BELEZA conceituados no tópico II precedente) estarão vinculados a categoria profissional em todos os benefícios e obrigações.

**Parágrafo Sexto:** Em que pese o princípio da livre iniciativa, em considerando a proteção da coletividade de profissionais da beleza e o princípio da legalidade, bem como da necessidade de pacificação das formas de relação de trabalho na classe, o Sindicato Profissional fornecerá aos PROFISSIONAIS DA BELEZA e ESTABELECIMENTOS DE BELEZA as modelos/minutas contratuais que são amplamente praticadas na categoria, inclusive, deles participará como assistente e agente homologador.