



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO  
Vice Presidência Judicial  
PMPP 1000715-48.2020.5.02.0000

REQUERENTE: SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DO SETOR DE BELEZA,  
COSMETICOS, TERAPIAS COMPLEMENTARES, ARTE-EDUCAÇÃO E SIMILARES  
REQUERIDO: SIND INSTITUTOS BELEZA E CABELEIREIROS SRAS EST S PAULO

Natureza: **INSTRUMENTO DE TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL**

Efeito: **TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL**

**Procedimento de Mediação Pré-processual-PMPP**

Origem:

**nº 1000715-48.2020.5.02.0000**

**(1) SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DO SETOR DE BELEZA, COSMÉTICOS,  
TERAPIAS COMPLEMENTARES, ARTE-EDUCAÇÃO E SIMILARES**

**CNPJ nº 62.811.096/0001-25**

Transatores: **(2) SINDICATO PATRONAL DOS INSTITUTOS E SALÕES DE BELEZA,  
CABELEIREIROS DE SENHORAS, CABELEIREIROS UNISSEX, BARBEARIAS,  
SALÕES-PARCEIROS E EMPRESAS DE TRATAMENTO DE BELEZA DO ESTADO  
DE SÃO PAULO-SINDIBELEZA**

**CNPJ nº 62.803.648/0001-53**

=====

Por este INSTRUMENTO DE TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL, extraído a requerimento das partes transadoras acima identificadas, nos autos do respectivo procedimento de mediação pré-processual, após a análise do objeto do conflito e das alternativas conciliatórias dispostas, foi, pelo Meritíssimo Desembargador do Trabalho Mediador REFERENDADA a vontade das partes, que livremente convencionam a formação de título executivo extrajudicial (CPC, art. 784, IV) que lhes regerá as relações, nos seguintes termos:

A Convenção Coletiva de Trabalho vigente, processo MTE nº 46473.003394/2018-20, passa a ter a inclusão dos seguintes dispositivos:

1) A cláusula 4ª, "Teto Salarial", passa a vigorar acrescida da seguinte redação:

Parágrafo 4º. As empresas poderão adotar, para minimização dos problemas vivenciados pela crise causada pela pandemia do COVID-19, a redução salarial (e de jornada) prevista na convenção coletiva vigente, na forma da OJ 358 do TST, com incidência nos salários a vencerem a partir do mês de abril do corrente ano até o período que durar a extensão da crise/pandemia.

Parágrafo 5º. A redução salarial e de jornada também refletirão aos trabalhadores *home office* ou de "teletrabalho", devendo o empregador se atentar ao controle de jornada e respeito à jornada reduzida, sob pena

de incidência de horas extras.

Parágrafo 6º. Considerar-se-á jornada de trabalho extraordinária as dedicadas em grupos de *whatsapp*, *skype* ou aplicativos similares dedicados exclusivamente à realização de trabalho para o empregador, em consonância à jurisprudência atualizada do TST, inclusive do entendimento esposado na ementa do RO 0010770-92.2017.5.03.0181.

2) A cláusula 19ª, "Ausências Justificadas", passa a vigorar acrescida da seguinte redação:

Parágrafo segundo: A partir do 17/03/2020, não serão consideradas faltas, num prazo máximo de 15 (quinze) dias, para aqueles trabalhadores que utilizam do transporte público para se locomoverem ao trabalho e que, para a segurança pessoal e de sua família, optem pela "reclusão social".

Parágrafo terceiro: o parágrafo segundo, acima, ficará automaticamente renovado por mais 15 (quinze) dias, caso o Ministério da Saúde, em seus canais oficiais, não informe redução de proliferação do COVID-19 e a diminuição do número de infectados.

Parágrafo quarto: Desde que devidamente comprovado, perderá o direito de utilizar deste benefício de ausência justificada, o trabalhador que utilizar deste período para ir a festas, viagens, praias ou outros eventos, servindo como prova a simples apresentação de fotos e/ou "vídeos" em redes sociais.

Parágrafo quinto: os trabalhadores, sobretudo de departamento de gestão e de administração, deverão atuar em sistema de teletrabalho e/ou home office, podendo o empregador utilizar de todos os meios, legais, de controle de jornada à distância, inclusive utilizar de chamadas em vídeos por aplicativos de *whatsapp* ou similares.

Parágrafo sexto: os empregadores poderão, durante o período tratado nesta cláusula, observadas as competências e respectivas habilitações, atribuir "temporariamente" outras funções e/ou tarefas complementares e/ou acessórias aos trabalhadores, tarefas essas que possam ser realizadas a partir de suas residências, sem que com isso seja configurado qualquer desvio de funções.

3) A cláusula 24ª, "Das Relações de Trabalho", passa a vigorar acrescida da seguinte redação:

Parágrafo nono: aos profissionais-parceiros abrangidos pela Lei 13.352/2016, que atuem exclusivamente na condição de microempreendedor individual, fica garantida a percepção de uma cesta básica, em igual condição à estabelecida no parágrafo 4º, cláusula 20ª, da convenção coletiva vigente.

Parágrafo décimo: os salões-parceiros farão o recolhimento e pagamento dos impostos relativos ao DAS-MEI, dos períodos referentes a março e abril de 2020, dos profissionais-parceiros que atuem exclusivamente na condição de microempreendedor individual, ficando garantido o desconto em suas cotas-partes a receber, de forma cumulada e gradual, a partir do mês de maio de 2020.

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

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

Parágrafo décimo-terceiro: os profissionais-parceiros abrangidos pela Lei 13.352/2016, com contratos de parceria vigentes, sob pena de configuração de concorrência desleal, apenas realizarão atividades de

*delivery*/domicílio de comum acordo e controle conjunto dos salões-parceiros, podendo inclusive fazer revisão de custos e despesas previstas nos §§2º e 6º, art. 1º-A, da respectiva Lei 13.352/2016.

Parágrafo décimo-quarto: os salões-parceiros que de comum acordo com seus profissionais-parceiros continuem operando, assumindo os riscos de funcionamento de forma divergente às orientações da OMS e demais órgãos legais sanitários, deverão obrigatoriamente, sob pena de multa prevista na cláusula 47ª da CCT vigente, manter a limpeza, no mínimo de 1/1 hora (de uma em uma hora), de banheiros, corrimões e demais itens mais relacionados com a proliferação do COVID-19.

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

4) A cláusula 26ª, “Das Férias”, passa a vigorar com a seguinte redação:

Parágrafo terceiro: as empresas que adotarem o regime de férias coletivas como medida de prevenção ao COVID-19, ficam dispensadas do cumprimento do *caput* da cláusula 26ª da convenção coletiva vigente, podendo instaurar o procedimento de férias coletivas de forma imediata, encaminhando apenas aos sindicatos convenientes, via e-mail, a informação de que adotaram o procedimento especial para fim de controle e registro.

5) A cláusula 40ª, “Das Demissões”, passa a vigorar acrescida da seguinte redação:

c) Em considerando às questões de calamidade pública vivenciada pela crise do COVID-19 e para que não haja demissões em massa, as empresas do setor de beleza poderão adotar a suspensão temporária dos contratos de trabalho, do período de 2 a 5 meses, na forma do art. 476-A, CLT.

d) As empresas deverão manter os benefícios mínimos previstos em convenção coletiva de trabalho, tais como cestas básicas definidas na cláusula 20ª, parágrafo 4º.

e) As empresas do setor, sob o “título de ajuda compensatória mensal e sem natureza salarial”, envidará todos os esforços para pagar aos seus empregados o valor mínimo de 25% (vinte por cento) do piso salarial da função;

f) As empresas em estado de periclitante hipossuficiência financeira oriunda da crise e que não possam arcar com qualquer tipo de provimento ao seu trabalhador, mas que ainda queiram preservar o contrato de trabalho pós crise/pandemia, deverão comprovar seu estado de extrema penúria, fazendo acordo(s) individual(is) com respectivo(s) trabalhador(es) devidamente homologado(s) pelo sindicato laboral, via on-line, por e-mail institucional.

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

h) Em consequência da suspensão dos atendimentos presenciais e forenses, com a necessidade de afastamento de burocracias engessantes, as empresas que implantarem o sistema de suspensão de contrato de trabalho, devem apenas encaminhar ao e-mail do sindicato de categoria profissional (juridico.probeleza@gmail.com), os respectivos avisos de suspensão do contrato de trabalho, com a devida ciência e concordância do trabalhador.

6) A cláusula 53ª, “Quadro de Avisos e Orientações”, passa a vigorar acrescida da seguinte redação:

III – As empresas/empregadores da presente categoria devem informar de forma clara que todas as medidas atuais acordadas pelos sindicatos visam a preservar o emprego e encontrar medidas emergenciais para minimizar prejuízos gerados pela crise da pandemia do COVID-19.

IV – As empresas/empregadores devem consolidar em caráter de urgência o saldo de banco de horas dos empregados, inclusive para que se possa implementar acordo individual para compensação de horas durante o período da crise.

V – As empresas/empregadores devem informar aos seus trabalhadores, de forma clara, como serão realizados os pagamentos de férias coletivas e/ou individuais antecipadas, bem como se adotarão sistemas de parcelamento integral dos valores, incluindo ou não o pagamento de 1/3 de férias para efeito de parcelamento e/ou pagamento futuro, conforme acordos informados ao sindicato laboral.

VI – Todo acordo individual de trabalho formulado por conta da pandemia do COVID-19 deverá ser encaminhado ao e-mail do sindicato laboral (jurídico.probeleza@gmail.com) para efetivo acompanhamento e registro.

VII – Durante o período de crise, as empresas se comprometem a monitorar a saúde de seus empregados, podendo criar grupos de apoio e assistência moral e humanitária via *whatsapp* e/ou telegrama.

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

IX – Em homenagem ao princípio do *in dubio pro operário*, os sindicatos laboral e patronal, em observância às orientações mundiais da OMS e também pelas orientações de vários decretos municipais e do estado, informam que não apoiam, nem orientam a abertura de salões de beleza para atendimento ao público.

X – Por ora, no caso específico do decreto do Município de São Paulo (Decreto 59.285/2020), tendo em vista que a esmagadora maioria dos salões de beleza atuam prestando serviços de atendimento presencial e comercial não listado no art. 2º, do respectivo decreto, tendo em vista ainda que os salões exercem atividade mista de serviços e de comércio de produtos de beleza, realizando tais atendimentos presenciais a possíveis portadores do COVID-19, H1N1, dentre outras patologias que podem acarretar baixa de imunidade, orientam os sindicatos acordantes que os salões não exponham seus parceiros e trabalhadores com abertura para atendimento ao público, cientes de suas responsabilidades legais e jurídicas desta exposição.

O presente instrumento é lavrado na conformidade do Termo de Audiência sob Id. 13fe241 e Id. 34ff0d7, do instrumento de Acordo Complementar juntado pelo requerido sob o Id. b78c1b9 e ratificado pela parte requerente sob Id. 0b17f73, e assinado pelo Desembargador Mediador do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Ao presente instrumento é conferida a eficácia de título executivo extrajudicial. Sem custas ao Estado. Intimem-se as partes.

São Paulo, 24 de março de 2020.

**DR. DAVI FURTADO MEIRELLES**

**Desembargador do Trabalho Mediador**

=====

SAO PAULO/SP, 24 de março de 2020.

DAVI FURTADO MEIRELLES  
Desembargador(a) do Trabalho