

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP006330/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/07/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR022989/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.155330/2021-31
DATA DO PROTOCOLO: 11/05/2021

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

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DO SETOR DE BELEZA, COSMETICOS, TERAPIAS COMPLEMENTARES, ARTE-EDUCACAO E SIMILARES, CNPJ n. 62.811.096/0001-25, neste ato representado(a) por seu ;

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2020 a 31 de maio de 2022 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Conforme antiga cláusula 2º da CCT Nº 46473.003394/2018-2020, documento anexo, "Os efeitos, as condições, as obrigações (deveres e direitos) previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, bem como sua aplicação, abrange todos os trabalhadores que prestem serviços diretos ou indiretos nas categorias econômicas da área da beleza, inclusive autônomos e franquias (atendimento feminino, masculino, unissex, infantil) de: Institutos de Beleza; Salões de Barbeiros (Barbearias) e Cabeleireiros para Homens; Salões-Parceiros; Empresas de Tratamento de Beleza e de Serviços de Embelezamento e Higiene (sem Direção Médica) e Centros de Treinamento e todas as suas unidades e filiais sediadas nas bases dos Sindicatos signatários. (TODOS OS MUNICÍPIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO). Parágrafo Primeiro: Incluem-se, ainda, na abrangência desta Convenção Coletiva de Trabalho todos os trabalhadores, empregados, aposentados e ou autônomos que mantem emprego e/ou negócios jurídicos com empresas integrantes da categoria econômica, tais como: salões de barbeiros, estúdios de beleza, estúdios de estética, consultorias de beleza (inclusive distribuidores e representantes de produtos, entre outros), 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 shamkhyia, 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 realizados pela categoria profissional e econômica, todos, voltados ao atendimento de um público misto (unissex) e/ou masculinos. Parágrafo Segundo: Estão excluídos desta representação o setor dos empregados em Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras. Parágrafo Terceiro: São considerados "Empregados em Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras" a categoria específica dos trabalhadores que, na condição de celetistas, atuam em estabelecimentos voltados exclusivamente ao atendimento de público feminino, conforme decisão proferida nos autos dos processos nº 00019933120155020080, 0000619-44.2012.5.02.0028 e 0029800-19.2006.5.15.0132, com abrangência territorial em SP.**

**DISPOSIÇÕES GERAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA TERCEIRA - OBJETO DA CONSOLIDAÇÃO, DISPOSIÇÕES E CONSIDERAÇÕES GERAIS**

Considerando a autonomia negocial coletiva por força do artigo 7.º, inciso XXVI, da Constituição, combinado com o princípio da participação sindical obrigatória, conforme artigo 8.º, inciso VI, da Constituição e a observância do princípio da legalidade (artigo 5.º, inciso II, da Constituição); e em atenção à incidência das Convenções da Organização Internacional do Trabalho-OIT, Convenção n. 98 (direito de organização e de negociação coletiva), promulgada pelo Decreto n. 33.196/1953 e Convenção n. 154 (incentivo à negociação coletiva), promulgada pelo Decreto n. 1.256/1994;

Considerando as disposições relativas às convenções e acordos coletivos de trabalho previstas no artigo 513, artigo 611, parágrafo 1.º e artigo 611-A, caput, e artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho;

Considerando a declaração de pandemia do novo Coronavírus (SARS-COV-2) pela Organização Mundial de Saúde - OMS, ocorrida em 11 de março de 2020, e as notícias veiculadas a respeito da elevada capacidade de difusão do vírus, dotado de potencial efetivo para causar surtos de contaminação, com enorme receio internacional quanto às proporções que sua propagação desmedida pode acarretar, isto em razão das mutações sofridas com ação de novas "cepas".

Considerando a situação de emergência em saúde pública decorrente da pandemia de coronavírus (COVID-19) (conforme Portaria n. 188, de 03 de fevereiro de 2020, do Ministério da Saúde), e a possibilidade de prorrogação do Estado de Calamidade Pública, por meio da continuidade com nova data para o Decreto Legislativo do Senado Federal nº 06;

Considerando a Declaração de Emergência em Saúde Pública de Importância Internacional pela Organização Mundial da Saúde, em 30 de janeiro de 2020, em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus (COVID-19);

Considerando as informações acerca da elevada capacidade de difusão do novo coronavírus (COVID-19) e das proporções que sua propagação pode acarretar, com a limitação advinda das regras aplicadas em todo o Estado de São Paulo, em especial as que inicialmente surgira a partir do Decreto n. 64.881, de 22 de março de 2020 e o Decreto n. 64.920, de 06 de abril de 2020, do Governo do Estado de São Paulo, que determinam medida de quarentena no Estado de São Paulo (PLANO SÃO PAULO DE COMBATE A PANDEMIA), consistente em restrição de atividades de maneira a evitar a possível contaminação ou propagação do coronavírus; e

Considerando a continuidade dos impactos econômicos e sociais, com a busca da preservação dos empregos e renda, consoante a políticas públicas anteriormente publicadas;

Feitas estas considerações, em atendimento em atendimento ao pactuado nos autos do processo PMPP nº 1000715-48.2020.5.02.0000, CONSOLIDAM OS TERMOS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022, conforme termos já depositados na SRT/MINISTÉRIO DA ECONOMIA sob processo nº 235876.0349603/2021, cujas cláusulas tem as seguintes disposições:

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE E TETO SALARIAL

Na próxima data-base **01/06/2021** o empregador, sem necessidade de aviso prévio, reajustará os salários de seus empregados pelo “índice geral do INPC/IBGE” acumulado no período de **01/06/2020 a 31/05/2021**, índice esse que será aplicado sobre os salários de maio de 2021.

Da mesma forma, em **01/06/2022**, o empregador, sem necessidade de aviso prévio, reajustará os salários de seus empregados pelo “índice geral do INPC/IBGE” acumulado no período de **01/06/2021 a 31/05/2022**, índice esse que será aplicado sobre os salários de 31/05/2022.

Parágrafo Primeiro: Os salários-piso ou salários-admissão dos empregados não poderão ser inferiores aqueles estabelecidos pelo “salário-mínimo-paulista” – Lei 12.640/2007 e alterações –.

Parágrafo Segundo: Poderão ser compensados os aumentos espontâneos concedidos antecipadamente por iniciativa exclusiva do empregador, ou seja, aqueles que não sejam decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

Parágrafo Terceiro: Fica estabelecido, para fim de incentivo de desenvolvimento profissional e acadêmico, que os trabalhadores portadores de **CIP – Código de Identificação Profissional (cláusula 42ª)**, com formação atestada por escola do Sindicato (Art. 514, § Único, CLT), sempre receberão salários com acréscimo de 5% (cinco por cento) em relação aos pisos salariais estabelecidos no **Anexo I – piso (1)**; os pisos salariais descritos no **Anexo I – piso (2)**, refletirão o aumento estabelecido na presente cláusula. No caso dos profissionais autônomos/parceiros, também portadores de CIP, estes também deverão receber repasse de cota-parte em montante acrescido dos mesmos 5% em relação aos demais profissionais.

Parágrafo Quarto: 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 Quinto: 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 Sexto: 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

Parágrafo Sétimo: Com o objetivo de dar tratamento diferenciado e favorecido às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, fica instituído o **REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS**, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas.

As Microempresas e as Empresas de Pequeno Porte, aplicarão os pisos salariais descritos no **Anexo I – piso (3)**.

I – Considera-se **Microempresa** para efeitos desta cláusula, a **pessoa jurídica com faixa de faturamento anual de até**

R\$360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e, Empresa de Pequeno Porte a pessoa jurídica com faixa de faturamento anual até R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

II – Para adesão ao **REPIS**, as empresas deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através de encaminhamento de formulário ao Sindicato Patronal, conforme modelo fornecido pelo mesmo que deverá estar assinado por sócio da empresa e pelo contabilista responsável e conterá as seguintes informações:

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

- b)** Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como Microempresa (ME) ou Empresa de Pequeno Porte (EPP) no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2020 a 2022;
- c)** Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive estar em dia com todas contribuições sindicais (exigíveis últimos 05 anos) dos Sindicatos signatários (Patronal e Profissional);
- d)** A entrega dos documentos para comprovação da condição estabelecida para se enquadrar na condição de usar o REPIS poderá ser feita através do e-mail do Sindicato Patronal sindibelega@fecomercio.com.br, ou informações pelo telefone (11) 3217-4531, na sede do Sindicato. O Sindicato Profissional receberá cópia (online) das solicitações, e acompanhará a finalização do processo até o fornecimento do Certificado;
- e)** Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão do Sindicato Patronal o Certificado de Enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS – com validade coincidente com a da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que lhes facultará, até o vencimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a prática dos pisos salariais com valores diferenciados estabelecidos no **Anexo I – piso (3)**.

III – O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS será fornecido no prazo máximo de até 07 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solitação feita pela empresa, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade no requerimento e/ou documentação apresentada, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 07 (sete) dias úteis.

IV – A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do **REPIS**, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais porventura existentes.

V – As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o **item II** desta cláusula poderão praticar os valores do **REPIS 2020/2022**, a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos no **Anexo I – piso (1)**, com aplicação retroativa a **01/06/2020** ou a data de abertura da empresa.

VI – O Sindicato Patronal encaminhará mensalmente, até o dia 10 (dez) de cada mês, ao Sindicato Profissional relação das empresas que receberam o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**.

VII – Para comprovação perante a Justiça do Trabalho ao direito do pagamento dos salários de menor valor, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**.

O funcionário da empresa que não possuir **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** e, mesmo assim praticar piso de menor valor, ao final ou durante seu contrato terá direito por Lei, em receber as diferenças salariais e seus reflexos.

VIII – O prazo de adesão ao **REPIS** para a Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022 será até o dia **30/agosto/2020 e 30/agosto/2021**, ou 30 (trinta) dias após a abertura da empresa e/ou 30 (trinta) dias após a concessão do Alvara Municipal, mediante apresentação de documentos que comprovem essa condição.

CLÁUSULA QUINTA - ALCANCE DOS AUMENTOS

Os aumentos beneficiarão a todos os trabalhadores, sejam eles mensalistas, quinzenalistas, diaristas, horistas, tarefeiros ou comissionistas.

CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - PISOS SALARIAIS

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

I – A partir de 01/06/2020, 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 4ª**, bem como, serão considerados os dispositivos a seguir:

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

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

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.

Parágrafo Quarto: SOLIDÁRIO-RESPONSÁVEL – Com fulcro nos Artigos 186, 187 e 927 do CC, 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.

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO HABITAÇÃO

Aos trabalhadores 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 NONA - COMISSIONISTAS – FAIXAS DE COMISSÃO

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

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

Parágrafo Segundo: Com o devido registro e homologação da Entidade Sindical 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% (cinquenta por cento) 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 **cláusula 42ª**.

Parágrafo Quinto: 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 trabalhador deverá receber o valor do piso-salarial descrito na **cláusula 7ª** e nunca o valor inferior proporcional aos dias trabalhados.

CLÁUSULA DÉCIMA - HORISTAS / HORISTAS-PROFESSORES

a) Aos trabalhadores que recebem a base de horas deverão observar o salário hora referente ao piso salarial.

b) 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.

b.1) 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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 Profissional, não ser abrangido pelas regras da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Com fulcro no Artigo 7º, XI, CF/88 e em respeito às formas estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, fica estabelecido o direito do Sindicato Profissional instaurar negociações de P.L.R. (Participação nos Lucros ou Resultados).

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 (12x36). 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 CLT.

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.

Parágrafo Quinto: Com fulcro na OJ 358, C.TST., os Sindicatos convenientes acordam que é prevista a redução salarial em razão de redução de jornada, bem como novas admissões com pisos diferenciados conforme carga horária especial prevista no **Anexo I. Ato contínuo, na forma do acordado nos autos do PMPP nº 1000715-48.2020.5.02.0000:** “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.” (sic).

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 (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 Artigo 6º-A, Lei 10.101/2000, as Entidades convenentes registram que fica autorizado o trabalho em domingos e feriados, devendo ser requerida a “**Certidão de Autorização**” junto às Entidades Sindicais Profissional e Patronal para ser afixada no estabelecimento.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 Profissional para autenticar a sua validade. Determinando-se, expressamente, que as jornadas não homologadas no Sindicato Profissional não serão consideradas como autênticas e/ou válidas.
- d) O Banco de Horas terá por finalidade compensar as horas de trabalho excedentes aos limites contratuais ocorridas em época de alta atividade com a desnecessidade do labor em períodos de baixa atividade.
- e) As horas laboradas além da jornada contratual serão levadas a crédito no Banco de Horas, as quais deverão ser compensadas pela correspondente diminuição da jornada em outro dia, dentro da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.
- f) Os períodos de compensação das horas creditadas no Banco de Horas deverão ser previamente fixados de comum acordo entre as partes.
- g) O empregador deverá manter o empregado informado do extrato do Banco de Horas.
- h) A jornada de trabalho diária não poderá ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas.
- i) Em caso de rescisão contratual, o acerto do Banco de Horas será efetuado junto com as verbas rescisórias com o devido lançamento no TRCT acompanhado da planilha de apuração do saldo existente.
- j) Os empregados que vierem a ser admitidos na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho poderão aderir ao Banco de Horas mediante simples declaração, devendo o empregador comunicá-los expressamente sobre a existência do Banco de Horas.
- k) O empregador se compromete a manter um Controle de Horas de Trabalho – CHT para cada empregado, o qual conterá demonstrativo claro e preciso que aponte todas as horas lançadas no Banco de Horas. É assegurado a todo empregado livre acesso ao CHT, bem como a todas as informações necessárias sobre o sistema ora implantado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE

I – Fica desde já assegurado o direito de adicional periculosidade de 30% (trinta por cento) àqueles trabalhadores que exercerem atividades em empresas da categoria econômica que realizem serviços terceirizados dentro de empresas 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 à 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 de periculosidade, fica convencionada a necessidade por parte do empregador em contratar um seguro em grupo.

Parágrafo Segundo: Desde já, fazem jus ao “plus salarial”, a título de adicional de 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 contêm formaldeído.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAIS

a) ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica fixado para cada de 02 (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.

b) ADICIONAL DE APRIMORAMENTO ACADÊMICO

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 salarial, a título de aprimoramento acadêmico, nunca inferior a:

I – 10% (dez por cento) para os professores/instrutores com mais de cinco anos de formação.

II – 15% (quinze por cento) para os professores /instrutores com mais de dez anos de formação. **III** – 20% (vinte por cento) para os professores/instrutores com mais de quinze anos de formação.

c) ADICIONAL DE INCENTIVO ACADÊMICO

Fica garantido o direito de adicional 10% (dez por cento) sobre 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 requalificação ou adquirirem selos de qualidade profissional oriundos do Sindicato Profissional.

Parágrafo Primeiro: Os adicionais estabelecidos nas letras “a” e “b” não são cumulativos num único ano.

Parágrafo Segundo: A inclusão na remuneração do direito aos adicionais estabelecidos nas letras “a” e “b” deverá ser solicitada (pelo profissional ou empregador) ao Sindicato Profissional que 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 DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, desde que devidamente comprovada a sua ausência, por 02 (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 Primeiro: 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.

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO PAGAMENTO SALARIAL E AFINS

O pagamento mensal de salários deverá ser efetuado até o 5º (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 E TEMPO PARA RECEBIMENTO DE SALÁRIO – As empresas que pagam os salários com cheques ou através de depósitos bancários se obrigam a cumprir as exigências da Portaria 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 trabalhadores 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 R\$ 2.000.000,00 (dois milhões) anuais, fornecerão, obrigatoriamente, vale alimentação, especificamente quando elas não oferecerem sistema de refeições aos trabalhadores.

Parágrafo Sexto: Fica facultado às 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

Além da concessão de vale transporte na forma da Lei, faculta-se ao empregador 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 CF, 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-AA366.360/97.4.

Parágrafo Único: É responsabilidade do empregado fornecer os documentos comprobatórios de seu itinerário, seja em sua admissão ou em caso de alteração do itinerário, consciente do risco de possível rescisão contratual por informações não verdadeiras.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO POR 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 os contratos sejam homologados pelo Sindicato Profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

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

a) As empresas que, porventura, tenham em seus quadros profissionais subordinados, na forma do Artigo 3º da CLT, sem o devido reconhecimento do vínculo trabalhista, devem atentar para a regularização da situação dos mesmos através do registro na carteira de trabalho.

b) As empresas que mantenham outra forma de contratação, sob qualquer denominação (contrato de autônomo, contrato de locação, contrato de arrendamento, contrato de parceria comercial e outros, inclusive os que contenham cláusulas específicas de consultoria técnica, fixação de luvas, cessão de imagem, dentre outras) deverão submeter tais procedimentos para orientação, validação e assistência das Entidades Sindicais Patronal e Profissional.

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

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

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

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

Considerando que a relação de parceria existente na categoria ser uma das formas de negócios jurídicos mais usual deste mercado, na forma reconhecida pelo processo nº 0002909-38.2012.5.02.0026;

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

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

II – Profissionais da Beleza (Categoria Laboral e Específica – Artigo 511, §§ 2º e 3º, CLT): Pessoas físicas que desenvolvem as atividades de cabeleireiros, barbeiros, esteticistas, manicures, pedicures, depiladores, maquiadores, podólogos, massagistas, terapeutas, consultores e assemelhados que atuam como trabalhadores autônomos (Artigo 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".

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

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

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

Parágrafo Primeiro: Os profissionais da beleza deverão apresentar documentos (C.C.M./I.M., G.P.S., C.I.P., Comprovante de pagamento das Contribuições e Taxas Sindicais) que comprovem o exercício profissional de natureza autônoma na forma da lei, devendo ainda terem formalizados e homologados seus Contratos de Parceria, de Arrendamento, de Locação de Bens Móveis, de

Prestação de Serviços, perante o Sindicato da categoria profissional, conforme minuta aprovada pelos Sindicatos Profissional e Patronal, em especial para que o substituto processual da coletividade de profissionais da beleza verifique (homologue) que na referida data de assinatura do contrato o pacto expresse a vontade das partes, sem coação ou vícios de vontade ou de consentimento, não gerando nenhuma nulidade naquele momento. A homologação dos referidos contratos pelo Sindicato Profissional não limita a sua atuação sindical em defesa dos interesses da classe, caso se observe no decorrer na execução do negócio jurídico qualquer nulidade prevista no Artigo 9º da CLT.

Parágrafo Segundo: Os profissionais autônomos, liberais, cooperados ou sócios de serviços da categoria dos Consultores e Promotores de Negócios de Beleza e/ou de Comércio Cosméticos 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 Hinode, Natura, Avon, Boticário, Itallian Collor, Embelleze, L'Óreal, Wella, Raiz Latina e afins), integrantes do quadro de oferta da prestação de serviços, do mercado de trabalho ou da carteira de negócios das empresas representadas pela categoria patronal, deverão apresentar os mesmo documentos citados no parágrafo anterior (Contratos de Distribuidores / Revendedores Independentes ou de Micro ou Nanofranqueados), documentos esses que comprovem o seu exercício de trabalho autônomo ou de empreendedor na forma da lei, em uma das condições de representação comercial, de associado network (marketing de rede ou relacionamento), de distribuidor independente, de revendedor, de micro ou nanofranqueado, de vendedor-consultor de beleza e/ou demais atividades similares, contratos esses devidamente protocolado e homologado pelo sindicato profissional.

Parágrafo Terceiro: Os agentes autônomos ou profissionais liberais equiparados a empregadores (**empresas de tratamentos de beleza conceituado no item I**) 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 Artigo 9º da CLT.

Parágrafo Quarto: Os contratos inerentes ao trabalho autônomo, tais como de parceria, de arrendamento, de prestação de serviços, de locação de bens móveis (citados no parágrafo primeiro), devem ter incluso/previsto a contratação de, no mínimo, um seguro por incapacidade temporária, por empresa credenciada ao sindicato profissional. Ao recolhimento do mesmo cumpre-se o disposto na **cláusula 41ª**.

Parágrafo Quinto: Os trabalhadores autônomos (Profissionais da Beleza conceituados no item II) estarão vinculados a categoria profissional em todos os benefícios e obrigações.

Parágrafo Sexto: Considerando os princípios da livre iniciativa, da proteção da coletividade dos profissionais da beleza e da legalidade, as minutas de contratos citadas no parágrafo primeiro desta cláusula devem observar o valor mínimo de 50% (cinquenta por cento) na divisão dos repasses e/ou cota-partes, ficando ressalvado o direito de serem fixados percentuais inferiores quando estabelecidos via acordo coletivo específico ou através de valores de Tabela de Preços Convencionados (**T.P.C. cláusula 48ª – parágrafo terceiro**).

Parágrafo Sétimo: Os estabelecimentos de beleza ou as administradoras de recebíveis (ou gestoras de caixa) deverão emitir recibos/cupons fiscais dos serviços realizados pelos profissionais da beleza aos seus clientes, conforme exemplificado no **Anexo VI**.
Parágrafo Oitavo: Os contratos mencionados na presente cláusula terão confirmação de homologação certificada exclusivamente através de documento (certidão) expedido pelo site eletrônico www.contratodeparceria.com.br.

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTAGIÁRIOS. APRENDIZAGEM. TRAB DO MENOR. MENOR APRENDIZ. TRAB VOLUNTÁRIO

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 à 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 empregados celetistas, sob pena de multa de 05 (cinco) vezes o salário piso da respectiva função a ser aplicada à 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 (vinte e quatro) horas à empresa, com comprovação posterior no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas.

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

Parágrafo Segundo: Salvo melhores condições acordadas:

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

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.

I. E ainda, em considerando o princípio da eventualidade, com fulcro ainda na inteligência das considerações consignadas nos autos PMPP nº 1000715-48.2020.5.02.0000, as entidades convenientes, para fim de preservação de contratos de emprego, consignam:

II. A empresa poderá parcelar as férias: 1ª parcela, o valor correspondente a 40% (quarenta por cento) do líquido das férias, no ato e início do gozo; 2ª parcela, o valor correspondente a 30% (trinta por cento) do líquido das férias, após 30 (trinta) dias do início do gozo; 3ª parcela, o valor correspondente a 30% (trinta por cento) do líquido das férias, após 60 (sessenta) dias do início do gozo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 da **cláusula 49ª**.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - APRESENTAÇÃO PROFISSIONAL

Os trabalhadores 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 deverão ser mantidos em estado de condigna apresentação quanto à limpeza, qualidade da fazenda e cor, obedecendo aos critérios dos estabelecimentos empregadores, abstenendo-se de fumar durante a prestação de serviços e/ou nas áreas impróprias para o ato, como também, abstenendo-se, sobretudo, de ingerir bebidas alcoólicas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - VIGILÂNCIA SANITÁRIA

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho devem apresentar aos Sindicatos subscritores os documentos que comprovem a regularidade individual de seus profissionais junto à Vigilância Sanitária, inclusive por força do Artigo 4º, Lei 12592/2012, ficando excetuados os profissionais que, por legislação própria, estão dispensados do referido cadastro para realização de seus trabalhos.

Parágrafo Único: É obrigatória a afixação em local visível do atestado de capacitação individual e/ou coletiva, fornecida pelo Sindicato Profissional, como também do cadastro de regularidade sanitária.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos, odontológicos ou terapêuticos serão reconhecidos pelos empregadores, 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS

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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE

Às empregadas gestantes ficam assegurados o emprego e o salário desde a confirmação da gravidez até 05 (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 02 (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 (Artigo 7º XVII da CF).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ADOÇÃO

Conforme disposto na Lei 13509/2017, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do Artigo 392 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PATERNIDADE

O empregador reconhece licença paternidade equivalente a 05 (cinco) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 nos seguintes prazos:

- a) Para os fins do auxílio-enfermidade: 05 (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. As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do empregado, quando necessário, os formulários exigidos pela Previdência Social, para fins de instrução do processo de aposentadoria

especial.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO / HOMOLOGAÇÕES

Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que as quitações de verbas rescisórias, independentemente do motivo da rescisão e do tempo de serviço, deverão ter assistência e homologação do Sindicato Profissional.

Parágrafo Primeiro: A empresa deverá fornecer obrigatoriamente uma via da rescisão de contrato de trabalho aos empregados desligados a qualquer título ou tempo na empresa.

Parágrafo Segundo: 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 a assinatura de duas testemunhas.

Parágrafo Terceiro: O compute do aviso prévio trabalhado ou indenizado deverá obedecer às orientações da NT 184/2012/CGRT/SRT/MTE.

Parágrafo Quarto: As empresas ou tomadores de serviços, em até 15 dias do aviso de dispensa e/ou de rescisão de contrato, devem entregar aos trabalhadores (empregados, autônomos ou parceiros) termo e/ou memorial com a descrição pormenorizada de haveres e descontos, documento expedido e/ou certificado pelo Sindicato Profissional na presença do trabalhador, sob pena de pagamento de multa no valor da última remuneração e presunção de continuidade no contrato de trabalho até a data da devida regularização.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES – TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTOS AUTORIZADOS

O empregador descontará apenas dos trabalhadores sindicalizados os valores de mensalidades ou contribuições associativas (Artigo 548, "b", CLT), estabelecidas em portarias sindicais e assembleias, bem como outros valores (apenas quando contratados pelos próprios trabalhadores) de planos de saúde, de seguros e de outros serviços e produtos oferecidos pelo Sindicato Profissional.

Parágrafo Único: Os recolhimentos acima aludidos deverão ocorrer impreterivelmente até o 6º (sexto) dia útil do mês subsequente ao desconto.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - C.I.P - CÓDIGO DE IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Considerando a relevância da necessidade de fiscalização, de aperfeiçoamento, de desenvolvimento tecnológico e social dos trabalhadores integrantes dessa categoria econômica;

Considerando ainda as exigências sanitárias e de preservação da saúde da sociedade, as empresas da categoria econômica

(inclusive as terceirizadas, locadoras de espaços ou mesmo de bens móveis) ficam obrigadas a exigir 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 Profissional, 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 trabalhadores, sendo organizadas pelas siglas a seguir:

- a) **CRPB** – Código de Profissional da Beleza e Similares.
- b) **CRTC** – Código de Terapeuta Complementar e Similares.
- c) **C RTPB** – 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 desta 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ADICIONAL FINANCEIRO P/ AÇÕES EDUCACIONAIS E DE PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES

Os estabelecimentos de beleza e similares se comprometem a pagar anualmente aos seus trabalhadores a quantia anual de R\$350,00 (trezentos e cinquenta reais) para fim de auxílio educacional e de proteção aos trabalhadores, a ser pago no mínimo em 04 (quatro) parcelas no ano, com vencimentos em: 1ª Parcela - dia 20 de abril; 2ª Parcela - dia 20 de junho; 3ª Parcela - dia 20 de agosto; 4ª Parcela - dia 20 de outubro.

Parágrafo Primeiro: Mediante acordo específico realizado por meio de assembleia de trabalhadores com participação obrigatória do Sindicato Profissional, cuja ata de assembleia deverá ser depositada no Ministério do Trabalho e Emprego, respectivo valor anual descrito acima, poderá ser pago aos trabalhadores em até no máximo 12 (doze) parcelas, com vencimento até o vigésimo (20º) dia de cada mês.

Parágrafo Segundo: Respectivo valor de adicional, mediante acordo específico realizado em assembleia de trabalhadores com participação do Sindicato Profissional, poderá ser substituído quando for contratado pelos estabelecimentos de beleza representados e substituídos pelo Sindicato Patronal seguro de vida, individual ou em grupo, para cobertura de morte natural, morte acidental, invalidez permanente total por acidente, invalidez permanente parcial por acidente e auxílio-funeral ou mesmo substituída quando do fornecimento, pela empresa, de cursos de capacitação ou especialização com conteúdo didático a ser homologado pelo Sindicato Profissional (Artigo 514, § único, CLT).

Parágrafo Terceiro: A contratação da seguradora e/ou corretora, contratada pelos estabelecimentos de beleza e similares, deverá ser idônea, ter comprovada capacidade econômica e financeira, ser especializada neste ramo e estar devidamente registrada na SUSEP.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO FINANCEIRA

Os integrantes da categoria econômica descontarão de cada trabalhador associado ao Sindicato Profissional, ao título de Contribuição Financeira, o percentual de 1% (um por cento) do seu rendimento bruto, não podendo respectivo valor ser inferior ao montante correspondente a função e/ou profissão do associado disposta na tabela do Anexo I, respeitadas as diferenças de valores de contribuição destinada a cada faixa de piso salarial da mesma tabela.

Parágrafo Primeiro: Os recolhimentos da presente contribuição de natureza associativa, na forma do Artigo 548, "b", CLT, serão destinadas ao Sindicato Profissional, por parte do estabelecimento de beleza empregador, todo 5º (quinto) dia útil de cada mês em que for realizada a retenção do numerário, através de boletos bancários encaminhados via postal, virtual ou disponibilizado no sítio do Sindicato Profissional.

Parágrafo Segundo: 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 SCPC e SERASA, dando início ainda a cobrança judicial, cujos montantes incidirão honorários advocatícios na forma da lei.

Parágrafo Terceiro: Os integrantes da categoria econômica se obrigam a remeter ao Sindicato Profissional, mensalmente, a relação dos profissionais (empregados, parceiros e autônomos) associados e não associados (em relatórios separados), contendo os seguintes dados: Nome completo; Nome da mãe, RG, CPF, PIS, CTPS e Série, Data de Admissão e, se houver, o CIP (Código de Identificação Profissional).

Parágrafo Quarto: Os integrantes da categoria econômica se comprometem a exigir dos profissionais (pessoas físicas ou jurídicas), com os quais mantêm contrato de parceria e similares (arrendamentos, locação de bens móveis, etc.), a apresentação de regularidade quantos aos recolhimentos referente a esta contribuição financeira que também forem autorizadas por seus empregados e auxiliares associados ao Sindicato Profissional, sob pena de responderem subsidiariamente pelas mesmas penalidades impostas aqueles que descumprirem o dispositivo do parágrafo segundo desta cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

A) CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

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

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

Parágrafo Primeiro: O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 30/04/2018, em guias próprias encaminhadas pelo BELEZA PATRONAL.

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

Parágrafo Terceiro: Os associados do Sindicato terão desconto de 50% (cinquenta por cento) dos valores mencionados até a data do vencimento (30/04/2018).

B) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

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

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

Parágrafo Primeiro: O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 30/06/2020, em guias próprias encaminhadas pelo BELEZA PATRONAL.

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

Parágrafo Terceiro: Os associados do Sindicato terão desconto de 50% (cinquenta por cento) dos valores mencionados até a data do vencimento (30/06/2018).

C) CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Os integrantes da categoria econômica representada pelo BELEZA PATRONAL, que adotem contratos de parceria, efetuarão o recolhimento de contribuição negocial, em 02 (duas) parcelas, da seguinte forma:

- Primeira parcela no valor de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais) com vencimento em 30/04/2020.
- Segunda parcela no valor de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais) com vencimento em 30/06/2020.

Parágrafo Primeiro: Os recolhimentos deverão ser efetuados em guias próprias encaminhadas pelo BELEZA PATRONAL. **Parágrafo Segundo:** O não recolhimento da contribuição negocial acarretará para o empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido e não recolhido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo Terceiro: Os associados do Sindicato terão desconto de 50% (cinquenta por cento) dos valores mencionados até a data dos vencimentos (30/04/2020 e 30/06/2020).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONSELHO DE CLASSE

Os trabalhadores 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 49ª**; bem como, do respectivo encaminhamento de notícia aos Conselhos Federais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO DE 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 49ª** da Convenção Coletiva de Trabalho, 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 Profissional no prazo de 15 (quinze) 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 Profissional, em posse deste recurso, notificará a empresa empregadora para que preste esclarecimento, por escrito, sobre o tanto relatado pelo trabalhador, bem como, se necessário, comparecer em audiência administrativa e conciliatória a ser designada na oportunidade.

Parágrafo Segundo: Caberá às 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 trabalhadores representados.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TPC. TABELA DE PREÇO CONVENCIONAL (ANTERIOR CLÁUSULA 46ª, CCT 2016/2018)

Visando a preservação do direito da concorrência leal e a valorização do trabalho profissional, fica facultado aos Sindicatos convenentes constituir tabela mínima de preços (tabela de preços convencionada) aos atendimentos e/ou serviços prestados a comunidade.

Parágrafo Primeiro: É facultado aos Sindicatos convenentes 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.

Parágrafo Terceiro: As tabelas de preços convencionadas para cálculos de cotas-partes (**cláusula 24, parágrafo sexto**) de profissionais da beleza em regime de parceria deverão ser homologadas perante o Sindicato Profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MULTAS

Os empregadores e os trabalhadores representados pelo Sindicato Profissional 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 Artigo 622 da CLT, a multa a ser imposta ao profissional não poderá exceder do valor daquela que, nas mesmas condições, seja estipulada para o empregador.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DESCUMPRIMENTO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE CONC PRÉVIA / NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Empregadores e empregados, antes de ingressar em Juízo, serão obrigados a procurar solucionar suas divergências trabalhistas (individual ou coletiva) através da Comissão de Conciliação Prévia, já instituída pelos Sindicatos da categoria nos termos da Lei 9958 de 12/01/2000, conforme **Anexo III**.

Parágrafo Primeiro: Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que os acordos coletivos a serem firmados entre as empresas e seus empregados, e as quitações de verbas trabalhistas (sejam as rescisórias ou as anuais), deverão passar pela Comissão de Conciliação Prévia onde as partes (empregador e empregado) contarão com a assistência e homologação das Entidades Sindicais Profissional e Patronal. **Parágrafo Segundo:** O **Anexo III** da Comissão de Conciliação Prévia, absorvida pelo Núcleo Intersindical de Solução de Conflitos (NISC) fica rratificado para atender as novas atribuições estabelecidas na presente cláusula.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIREITO SINDICAL

Para o cumprimento de suas prerrogativas sindicais descritas na CLT e amparadas pela CF., 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 03 (três) representantes indicados pelos Sindicatos. Salvo outras disposições contrárias dos Sindicatos.

III – Os organizadores, promotores e similares (pessoas 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 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 Sindicato 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISO E AUTORIZAÇÕES

Os integrantes da categoria econômica se obrigam a manter quadros de avisos, em local de fácil visualização, cientificando aos trabalhadores em geral que:

I – O representante sindical (devidamente identificado por meio de documento oficial expedido pelo Sindicato) terá o livre acesso as dependências das empresas, para fins de apuração e fiscalização de natureza sindical trabalhista, independentemente de prévio aviso, 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** – O representante sindical tem o direito de convocar assembleia de trabalhadores, durante o turno de trabalho, de, no máximo, 30 minutos semanais.
- 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 (juridico.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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - REGIMENTOS ESPECÍFICOS

- a) REGIMENTOS INTERNOS:** Os trabalhadores devem ter ciência sobre os Regimentos Internos da Empresa, sendo apresentados no ato da contratação, devendo ainda serem afixados em local próprio e de fácil acesso.
- b) REGIMENTO ÉTICO-NORMATIVO:** Fica estabelecido que os trabalhadores (inclusive os profissionais autônomos locatários de bens móveis) devem cumprimento ao regimento ético-normativo constante do **Anexo II**, sob pena das multas estabelecidas nas **cláusulas 49ª e 50ª**.
- c) CIPA:** A empresa signatária deverá promover, conforme a lei, os procedimentos necessários à constituição da CIPA, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO. REVISÃO. DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica subordinado as normas previstas no Artigo 615 e seguintes da CLT, **inclusive na flexibilização de procedimentos engessantes para questões emergenciais à inteligência das considerações do PMPP nº 100071548.2020.5.02.0000**

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FORO

Será competente a Justiça do Trabalho da Capital, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em consonância com a Lei 8.984/95.

MARCIO ROBERTO SILVA MICHELASI RIGOTTO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DO SETOR DE BELEZA, COSMETICOS, TERAPIAS COMPLEMENTARES, ARTE-EDUCACAO E SIMILARES

LUIS CESAR BIGONHA
PRESIDENTE

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

ANEXOS

ANEXO I - TABELA DE PISOS SALARIAIS E VALORES DE CONTRIBUIÇÕES DA CLÁUS 44

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - REGIMENTO ÉTICO NORMATIVO DA CATEGORIA

Fica instituído e ratificado entre as partes signatárias o presente regimento ético normativo que se rege pelos seguintes dispositivos: Como profissionais das categorias, 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:

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

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

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

§4º 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 suas 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 cuidadosa 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 ideias. 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 ideias 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 autoavaliações 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 os 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 assembleia 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 49ª e 50ª** da norma coletiva vigente, sendo computadas, inclusive, por infração cometida.

§ 2º Por análise e decisão do Conselho Técnico ou por ordem da Assembleia Geral do Sindicato Profissional, 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 consequente exclusão do profissional da 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 Profissional os assuntos que fugirem aos limites preestabelecidos no presente regimento, instaurando, quando necessário, inquérito administrativo para apurar denúncia, queixa ou quaisquer outros questionamentos.

ANEXO III - CCP - NISC

[COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (CCP) / NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS (NISC)]

Os Sindicatos subscritores da Convenção Coletiva de Trabalho, por seus representantes legais, rratificam a instituição e funcionamento da **COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA TRABALHISTA (CCP)**, que a partir de 01/03/2018 passará a reger-se sob a denominação de **NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS (NISC)** e observará o quanto segue:

CLÁUSULA PRIMEIRA – Em conformidade ao disposto da **cláusula 51ª**, da Convenção Coletiva de Trabalho e mediante decisões das Assembleias Gerais Extraordinárias, fica instituído, no âmbito dos Sindicatos convenentes, o **NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS (NISC)** que estará composto de 01 (um) representante de cada Entidade Sindical (Profissional e Patronal) com o objetivo de buscar a conciliação de conflitos individuais de trabalho, absorvendo as prerrogativas previstas no artigo 625-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Único: O NISC é organismo autônomo em relação às Entidades Sindicais e às empresas, não possuindo personalidade jurídica própria, regendo-se pelas normas ora instituídas e seu regimento interno.

CLÁUSULA SEGUNDA – Os representantes indicados pelas Entidades Sindicais para comporem o NISC serão denominados de conciliadores, não havendo qualquer hierarquia, nem subordinação entre seus membros.

Parágrafo Único: 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.

CLÁUSULA TERCEIRA – O NISC tem por atribuição primordial a tentativa de conciliação dos conflitos individuais do trabalho relacionados com os trabalhadores e as empresas representadas pelas Entidades Sindicais convenentes e, como função normativa a assistência e homologação obrigatória dos acordos coletivos firmados entre as empresas e seus empregados, e as quitações de verbas trabalhistas (sejam as rescisórias ou as anuais).

Parágrafo Único: O NISC, para atendimento pleno da categoria, funcionará preferencialmente na Rua Sete de Abril nº 252 – 1º andar, cjs. 11/12 – Centro, São Paulo – SP e na Rua Domingos de Moraes nº 1457 – sala 3 – Vila Mariana, São Paulo – SP. **CLÁUSULA QUARTA** – Todas as demandas de natureza trabalhista, apresentadas pelo empregado ou pela empresa, no âmbito da representatividade dos Convenentes e na respectiva base territorial dos Sindicatos, serão submetidas previamente ao NISC, conforme estabelecido na Cláusula 51ª da Convenção Coletiva de Trabalho.

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 e endereço completo 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 15 (quinze) dias a contar do ingresso da demanda.

Parágrafo Quinto: O NISC notificará a empresa e as Entidades Sindicais por meio de comunicação ágil (e-mail por exemplo) com no mínimo, 10 (dez) dias de antecedência à realização da audiência de conciliação, devendo constar dos autos cópia da notificação e comprovante de recebimento.

Parágrafo Sexto: 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 Sétimo: 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 02 (duas).

CLÁUSULA QUINTA – Não sendo possível realizar a audiência de conciliação nos 15 (quinze) dias seguintes à formulação da demanda, ou, não tendo a empresa demandada ou os representantes das Entidades Sindicais sido notificados da sessão com 10 (dez) dias de antecedência, a secretaria do NISC fornecerá às partes declaração da impossibilidade de conciliação, com descrição do objeto da demanda e agendamento de nova data, se for o caso.

Parágrafo Único: Caso qualquer das partes não compareça à sessão de conciliação, os representantes das Entidades Sindicais, 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 SEXTA – Aberta a sessão de conciliação os representantes das Entidades Sindicais esclarecerão às partes presentes sobre as vantagens da conciliação e, em conjunto com usarão dos 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 do NISC, 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 representantes das Entidades Sindicais presentes à sessão, fornecendo-se cópia às partes.

Parágrafo Terceiro: O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, de acordo com o Parágrafo Único do Artigo 625-E, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12/01/2000.

CLÁUSULA SÉTIMA – Os pedidos de acordos coletivos entre as empresas e seus empregados deverão ser encaminhados ao NISC para verificação do cumprimento de sua regularidade formal e atendimento dos requisitos legais.

Parágrafo Único: Cumpridos os requisitos o NISC efetuará a homologação do acordo.

CLÁUSULA OITAVA – Quando da realização da quitação anual das obrigações trabalhistas pagas aos empregados, estas deverão ser feitas no NISC, com apresentação dos documentos necessários para elaboração e/ou conferência de cálculos que serão solicitados no agendamento.

Parágrafo Primeiro: Estabelece-se que a participação efetiva das Entidades Sindicais (Profissional e Patronal) no ato de assistência e homologação das parcelas e dos valores constantes do termo de quitação amplia a atuação sindical em defesa dos interesses da classe, podendo, caso chamados pelas partes (reclamante ou reclamado) ingressar em Juízo na condição de litisconsortes.

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

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

CLÁUSULA NONA – Para o custeio dos serviços implantados serão cobrados os seguintes valores: **a) Conciliação Prévia – R\$ 100,00** (cem reais)

b) Custas arbitradas sobre conciliação prévia e acordos extrajudiciais – 15% (quinze por cento) do valor conciliado, respeitado teto máximo de $\frac{1}{2}$ salário mínimo

c) Assistência e homologação de rescisão de contrato de trabalho – R\$ 50,00 (cinquenta reais)

d) Certidão de quitação anual de obrigações trabalhistas – R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) por trabalhador

CLÁUSULA DÉCIMA – Caberá aos Sindicatos subscritores da Convenção Coletiva de Trabalho proporcionar ao NISC todos os meios necessários à consecução de seu fim, 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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – O NISC funcionará por prazo indeterminado.

ANEXO IV - TABELA DE VALORES DE CUSTAS ÀS EMPRESAS DEMANDADAS**A – CUSTAS ADMINISTRATIVAS:**

| Denominação | Valor |
|--|-------------------|
| 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 e/ou Parceiros | R\$ 150,00 |
| 05- Custas de Homologação de Contratos Cláusula 24ª CCT – | R\$ 350,00 |
| Microempresas e Empresas de Pequeno Porte | |
| 06- Conciliação Prévia | R\$ 100,00 |
| 07- Custas Arbitradas sobre Conciliação Prévia e Acordos Extrajudiciais: (Ressaltando que o valor mínimo fica estabelecido em ½ (meio) salário mínimo | 15% |
| 08- Custas/Mensalidade de Auditoria/Fiscalização de parceria Manicures, Depiladoras, Maquiadores. | R\$ 10,00 |
| 09- Custas/Mensalidade de Auditoria/Fiscalização de parceria Cabeleireiros, Barbeiros e outras atividades. | R\$ 25,00 |

B – DISPOSIÇÕES FINAIS:

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 presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive as multas normativas devidamente apuradas, poderão ser encaminhadas para registro no cadastro de inadimplentes da SCPC, Serasa, inclusive, com remessa dos 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.

ANEXO V - EXEMPLO CITADO NO PARÁGRAFO SÉTIMO DA CLÁUSULA 24**RECIBO/FATURA DE SERVIÇOS (SEM VALOR FISCAL)**SALÃO-PARCEIRO: **NOME DO SALÃO**CNPJ: **99.999.999/9999-99**ENDEREÇO: **ENDEREÇO DO SALÃO**

| COD | DESCRICAO | VALOR |
|--------------|--|---------------|
| 001 | ATIV. SERVICO DE BELEZA NA FORMA DE PARCERIA (CABELO-CORTE) | 100,00 |
| TOTAL | | 100,00 |

FORMA DE PAGAMENTO

CARTÃO DE CRÉDITO

COND. PAGTO:

A VISTA
-----**NOTA:**

A OPERAÇÃO ACIMA SE DÁ EM OBSERVÂNCIA AS ORIENTAÇÕES DO SINDICATO DE CLASSE, CCT/MTE N° (vigente).

O VALOR TOTAL ACIMA CONTEMPLA AS COTAS-PARTES DO SALÃO PARCEIRO E PROFISSIONAL PARCEIRO, CUJAS R.P.S. INDIVIDUALIZADAS, EMITIDAS NA FORMA DA LEI MUNICIPAL 47350/2006, PODEM SER VISUALIZADAS NO SITE: <https://nfe.prefeitura.sp.gov.br/rps.aspx>, INFORMANDO:

-----**CNPJ EMISSOR****RPS N°**

99.999.999/9999-99

1799349 ESTABELECIMENTO

11.111.111/1111-11

1788399 PROFISSIONAL DA BELEZA

ANEXO VI - ACORDO TRT-SP PMPP N° 1000715-48.2020.5.02.0000[Anexo \(PDF\)](#)**ANEXO VII - CCT PROCESSO MTE N° 46473.003394/2018-20**[Anexo \(PDF\)](#) - CCT 2018/2020 - PARTE 1[Anexo \(PDF\)](#) - CCT 2018/2020 - PARTE 2[Anexo \(PDF\)](#) - CCT 2018/2020 - PARTE 3[Anexo \(PDF\)](#) - CCT 2018/2020 - PARTE 4**ANEXO VIII - CCT PROCESSO MTE N° 46473.003589/2017-99**[Anexo \(PDF\)](#) - CCT 2016/2018**ANEXO IX - DECISÃO JUDICIAL PROCESSO: 0010439-38.2021.5.15.0084 TRT 15ª**[Anexo \(PDF\)](#)**ANEXO X - CCT 2020-2022 - DECISÃO JUDICIAL PROCESSO: 0010439-38.2021.5.15.0084**[Anexo \(PDF\)](#)**ANEXO XI - TERMO ADITIVO CCT 2020-2022 DECISÃO JUDICIAL PROC 0010439-38.2021.5.15.0084**

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO XII - ACT 2021-2022 15.475.294.0001.85 DEC JUD 0010439-38.2021.5.15.0084 TRT 15ª

[Anexo \(PDF\)](#)

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