

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

PROTOCOLO - SEI Nº 235876.0925603/2022

SINDICATO NACIONAL PRÓ-BELEZA - 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 representante legal, senhor MÁRCIO ROBERTO SILVA MICHELASI RIGOTTO;

E

BELEZA PATRONAL - 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 representante legal, senhor LUÍS CÉSAR BIGONHA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2021 a 30 de maio de 2023 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **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.**

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 shamkha, de iogaterapia, de acupuntura estética, de terapia corporal para beleza, de consultórios estéticos e ou quaisquer outras empresas similares (ou agentes autônomos equiparados a empresas) que utilizem ou venham utilizar de serviços realizados pela categoria profissional e econômica, todos, voltados ao atendimento de um público misto (unissex) e/ou masculinos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Estão excluídos dos efeitos desta convenção coletiva a representação dos empregados dos estabelecimentos denominados como Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras (ou cabeleireiros femininos) ou Barbearias que se localizem fora do município de São Paulo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: São considerados Empregados em Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras a categoria específica dos trabalhadores que, na condição de celetistas, atuem em estabelecimentos destinados ao atendimento, de forma exclusiva, do público feminino, conforme decisão proferida nos autos do processo nº 00019933120155020080.

PARÁGRAFO QUARTO: O Sindicato Patronal, como representante de todos os estabelecimentos do setor de serviços de beleza e clínicas de estética, informará aos membros de sua categoria econômica, por seus canais de comunicações, websites e e-mails que a representação da categoria profissional (ou laboral), pelo critério de similaridade disposto no §Ú, artigo 570, CLT, está organizada (consolidada), conforme registro sindical, no Sindicato Pró-Beleza, não existindo base inorganizada a ser observada na forma do §3ª do artigo 534, CLT.

PARÁGRAFO QUINTO: O Sindicato Patronal, assim como consignado no acordo judicial firmado nos autos do processo nº 00019933120155020080, informará aos estabelecimentos de sua categoria econômica que os profissionais-parceiros da Lei 13.352/2016, conforme registro sindical disponibilizados pelo CNES/MTE, são representados de forma específica apenas pelo Sindicato Nacional Pró-Beleza, devendo serem observados, em proteção máxima da coletividade dos salões-parceiros e profissionais-parceiros, apenas os procedimentos de assistência e homologação do Sindicato Pró-Beleza, inclusive pelo entendimento esposado pelo Egrégio Tribunal do Trabalho nos autos do processo nº 1001267- 77.2018.5.02.0066.

PARÁGRAFO SEXTO: O Sindicato Laboral, neste ato, atua como substituto (artigo 8º, III), CF, dos "PROFISSIONAIS DO SETOR DE BELEZA, COSMÉTICOS, TERAPIAS COMPLEMENTARES, ARTE-EDUCAÇÃO E SIMILARES ESPECIALIZADOS NO ATENDIMENTO DE PÚBLICO UNISSEX / MISTO", a qual integra todos os trabalhadores (empregados, avulsos, temporários, intermitentes, terceirizados, aposentados, autônomos, profissionais liberais, profissionais-parceiros e afins), inclusive os trabalhadores ou profissionais inscritos como microempreendedores e/ou empresários individuais, cooperados, sócios de serviço, nano ou microfranquiados, ou seja, TODAS AS PESSOAS FÍSICAS (ainda que inscritas como pessoas jurídicas apenas para fim de equiparação tributária ou na forma prevista no § Único do artigo 966 do código civil) que laboram ou prestam serviços, diretos ou indiretos, ao setor de consumo ou dos estabelecimentos de comércio e/ou prestação de serviços de PROFISSIONAIS DA BELEZA (OFICIAIS BARBEIROS, CABELEIREIROS, MANICURES, DEPILADORES, MAQUIADORES, VISAGISTAS, CONSULTORES E GESTORES DE BELEZA, COSMETICISTAS, AJUDANTES, APRENDIZES, TÉCNICOS EM CABELO, TERAPEUTAS CAPILARES E DEMAIS FUNÇÕES DA FAMÍLIA DO CBO5661); TRATAMENTOS DE BELEZA, EMBELEZAMENTO E HIGIENE CORPORAL; TERAPIAS COMPLEMENTARES (ESTETICISTAS, TÉCNICOS EM ESTÉTICA, PODÓLOGOS, TERAPEUTAS HOLÍSTICOS, TERAPEUTAS MOTIVACIONAIS, AGENTES E/OU TERAPEUTAS EM PNL E COACHING, MASSAGISTAS E DEMAIS FUNÇÕES DA FAMÍLIA DO CBO 3221); ESCOLAS E CENTROS DE FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS DA BELEZA, VISAGISMO, MODA, ESTÉTICA, TERAPIAS COMPLEMENTARES, ARTE-EDUCAÇÃO; VENDA , REPRESENTAÇÃO OU DISTRIBUIÇÃO DE PRODUTOS DE BELEZA (ARTIGOS COSMÉTICOS, COSMECÊUTICOS OU DE PERFUMARIA) E/OU PRODUTOS NATURAIS; CONSULTORIA E/OU GESTÃO DE NEGÓCIOS DE MODA E BELEZA, INCLUSIVE NA FORMA DE MARKETING MONONÍVEL OU MULTINÍVEL; AGENTES CULTURAIS DE MODA E BELEZA (INCLUSIVE ATIVIDADES DE DESIGNERS, MISS, MISTER E PRODUTORES CULTURAIS ASSOCIADOS); AGÊNCIAS, ESTÚDIOS OU PROMOTORAS DE EVENTOS ESPECÍFICOS DE MODA E CONCURSOS DE BELEZA; REVENDEDORES OU PROMOTORES DE SERVIÇOS E ARTIGOS DE BELEZA E TÉCNICAS AFINS, ESTABELECIMENTOS ESSES, ESPECÍFICOS OU ESPECIALIZADOS, VOLTADOS, AO ATENDIMENTO DE PÚBLICO MISTO E/OU UNISSEX, com abrangência territorial em SP.

CLÁUSULA TERCEIRA - CONSIDERAÇÕES INICIAIS

3.1. Considerando que o setor da beleza, terapias complementares, estética e similares, segundo dados da ABSB - Associação Brasileira de Salões de Beleza, ocupa um dos primeiros no ranking com o maior número de fechamento de estabelecimentos devido aos efeitos nefastos da pandemia do COVID-19;

3.2. Considerando que, além do elevado número de extinções e falências, as empresas ainda em atividade acumulam prejuízos com as reduções de faturamento dos anos de 2020 e 2021, cujas despesas (alugueres, impostos, estoques, encargos, folha de pagamentos, etc.) dos mesmos períodos não foram, na esmagadora maioria, reduzidas;

3.3. Considerando que toda esta problemática vivenciada pelas categorias laboral e patronal também foi registrada nas negociações integrantes dos autos do processo PMPP nº 100071548.2020.5.02.0000, negociações essas que refletiram na CCT registrada no SRT/MINISTÉRIO DA ECONOMIA sob o processo nº 235876.0349603/2021, onde foram pactuadas medidas paliativas que ainda são insuficientes para a restauração plena da economia do setor, inclusive para que não se aumente o número de desempregados ou de fechamento de postos de trabalho;

3.4. Considerando que, conforme normas coletivas acima mencionadas, os sindicatos concederam aumento salarial em 01/06/2020, diga-se, concederam aumentos em um dos momentos mais grave pandemia, fato que deve ser observado para todos os fins de equalização de reajustes salariais e de criação de faixas salariais diferenciadas para minimizar os problemas vivenciados pelas categorias laboral e patronal;

3.5. Considerando que os salões de beleza, por usos e costumes, há cerca de meio século, já utiliza de classificações salários e/ou de serviços para atender necessidades dos diferentes setores da sociedade, prática essa também reconhecida pelo Egrégio Tribunal da 2ª Região, nos autos do Dissídio Coletivo Processo TRT-SP – 174/71 – A, do ano de 1972;

3.6. Considerando, igualmente, que a primazia da realidade atual ainda prevê a mesma prática de salários diferenciados pelo porte ou tipos de estabelecimentos;

3.7. Considerando que, seja com base no critério do atendimento de classes (popular ou de luxo), seja pelo próprios princípios da livre iniciativa e concorrência, seria injusto e desigual a determinação de que um salão popular de periferia (ou de um município do interior) arque com os mesmos custos salariais de um salão de atendimento de luxo ou de grandes centros;

3.8. Considerando que para contemplar soluções às questões postas acima, as entidades sindicais, pela própria gênese consignada no dispositivo do artigo 511, CLT, têm como prerrogativa precípua a “coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.” (sic), ou seja, os atos dos representantes sindicais devem se pautar pela utilização de todos os expedientes necessários para que postos de trabalho sejam mantidos e empresas expandam seus negócios;

3.9. Considerando que, pelas prerrogativas sindicais acima transcritas, os representantes das categorias laboral e patronal devem primar, cada qual, pela sobrevivência do setor o que demanda a equalização entre interesses, direitos e deveres;

3.10. Considerando que, ainda neste espectro de interesses, há também que se observar que as categorias sindicais convenientes possuem categorias diferenciadas, com necessidades específicas, tal que o CBO 5161-10 demonstra que os profissionais e empresas do setor se dividem (se organizam) de acordo ao público que atendem (infantil, masculino, feminino ou unissex) e que tal especificidade categorial incide nas estratégias de sobrevivência de cada tipo de negócio do setor;



3.11. Considerando que, no caso específico desta convenção coletiva de trabalho, as negociações travadas e os pactos firmados se referem aos setores econômico e laboral dos serviços de beleza, terapias complementares e afins voltados ao atendimento do público misto/unissex;

3.12. Considerando, destarte, que a representação deste setor é feita pelo Sindicato Nacional Pró-Beleza que, com fulcro na OJ nº 15, C. TST, conforme sua certidão de registro sindical representa a seguinte CATEGORIA: Categoria laboral e profissional (inclusive profissional diferenciada) denominada "PROFISSIONAIS DO SETOR DE BELEZA, COSMÉTICOS, TERAPIAS COMPLEMENTARES, ARTE-EDUCAÇÃO E SIMILARES ESPECIALIZADOS NO ATENDIMENTO DE PÚBLICO UNISSEX / MISTO", a qual integra todos os trabalhadores (empregados, avulsos, temporários, intermitentes, terceirizados, aposentados, autônomos, profissionais liberais, profissionais-parceiros e afins), inclusive os trabalhadores ou profissionais inscritos como microempreendedores e/ou empresários individuais, cooperados, sócios de serviço, nano ou microfranquiados, ou seja, TODAS AS PESSOAS FÍSICAS (ainda que inscritas como pessoas jurídicas apenas para fim de equiparação tributária ou na forma prevista no § Único do artigo 966 do código civil) que laboram ou prestam serviços, diretos ou indiretos, ao setor de consumo ou dos estabelecimentos de comércio e/ou prestação de serviços de PROFISSIONAIS DA BELEZA (OFICIAIS BARBEIROS, CABELEIREIROS, MANICURES, DEPILADORES, MAQUIADORES, VISAGISTAS, CONSULTORES E GESTORES DE BELEZA, COSMETICISTAS, AJUDANTES, APRENDIZES, TÉCNICOS EM CABELO, TERAPEUTAS CAPILARES E DEMAIS FUNÇÕES DA FAMÍLIA DO CBO5661); TRATAMENTOS DE BELEZA, EMBELEZAMENTO E HIGIENE CORPORAL; TERAPIAS COMPLEMENTARES (ESTETICISTAS, TÉCNICOS EM ESTÉTICA, PODÓLOGOS, TERAPEUTAS HOLÍSTICOS, TERAPEUTAS MOTIVACIONAIS, AGENTES E/OU TERAPEUTAS EM PNL E COACHING, MASSAGISTAS E DEMAIS FUNÇÕES DA FAMÍLIA DO CBO 3221); ESCOLAS E CENTROS DE FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS DA BELEZA, VISAGISMO, MODA, ESTÉTICA, TERAPIAS COMPLEMENTARES, ARTE-EDUCAÇÃO; VENDA, REPRESENTAÇÃO OU DISTRIBUIÇÃO DE PRODUTOS DE BELEZA (ARTIGOS COSMÉTICOS, COSMECÊUTICOS OU DE PERFUMARIA) E/OU PRODUTOS NATURAIS; CONSULTORIA E/OU GESTÃO DE NEGÓCIOS DE MODA E BELEZA, INCLUSIVE NA FORMA DE MARKETING MONONÍVEL OU MULTINÍVEL; AGENTES CULTURAIS DE MODA E BELEZA (INCLUSIVE ATIVIDADES DE DESIGNERS, MISS, MISTER E PRODUTORES CULTURAIS ASSOCIADOS); AGÊNCIAS, ESTÚDIOS OU PROMOTORAS DE EVENTOS ESPECÍFICOS DE MODA E CONCURSOS DE BELEZA; REVENDEDORES OU PROMOTORES DE SERVIÇOS E ARTIGOS DE BELEZA E TÉCNICAS AFINS, ESTABELECIMENTOS ESSES, ESPECÍFICOS OU ESPECIALIZADOS, VOLTADOS, AO ATENDIMENTO DE PÚBLICO MISTO E/OU UNISSEX), setores do comércio e serviços esses que também incluem todos os salões de cabeleireiros mistos, salões de barbeiros, estúdios de beleza, estúdios de estética, consultorias de beleza, instituto de beleza, centros de estética, clínicas de estética, centros e cabines de depilação, centros e cabines de pedicures e manicures, 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, terapias e técnicas similares, consultórios terapêuticos, consultórios de terapia oriental, institutos de shamkha, de iogaterapia, de acupuntura estética, de pantófilos, de terapia corporal, de dermopigmentação, de micropigmentação, de consultórios estéticos e ou quaisquer outras empresas similares que utilizem ou venham utilizar de profissionais dessa categoria profissional ou, ainda, que atuem nas especialidades oriundas da representação do SINTA (Processo MTE nº 46000.002521/1997-90), quais sejam: de Terapias Alternativas, Holísticas, Acupuntura, Anma Oriental, Auriculoterapia, Cromoterapia, Oraculoterapia, Cristais, Chantala, Do-in, Florais, Fitoterapia, Geoterapia, Hidroterapia, Iridologia, Kum-nye, Massoterapeuta, Moxaterapia, Musicoterapia, Osteopatia, Podologia, Quiroprática (Quiropraxia), RPG, Radiestesia, Reiki, Reflexologia, Shiatsu, Hipnose, Tai-Chi, Dietoterapia, Terapia, Massagem Estética, Promotores ou Consultores de Beleza e de Produtos Naturais, Naturologia, Cosmeticistas, Devaki, Estética, Arteterapia, Shamkha, Embelezamento e Higiene Corporal, Tricologia, Terapia Corporal, Iogaterapia, Ioga, Ayurkivédica (Ayurvédica), Psicobiosofia, Imutabilismo, Instrutores de Cursos Livres ou Professores das Escolas de Cabeleireiros e Similares, Arte-Educadores de Entidades Sociais, Pantófilos, Agentes Sociais, Profissionais da Beleza e demais congêneres ou similares, todos voltados ao atendimento de público misto ou unissex; inclusive as atividades de profissionais (pessoas físicas ou jurídicas), oriundas da representação sindical do SINTE (Processo MTE nº 46000.002902/97-23), que exerçam as atividades de: Aconselhamento, Acupuntura, Alimentoterapia, Antroposofia, Apiterapia, Aromaterapia, Artes Divinatórias (I Ching, astrologia, tarô, búzios, runas, quirologia, est.), Artes Marciais (Kung Fu, judô, caratê (karatê), tae-kon-do, tai-chi-chuan, capoeira, est.), Arteterapia, Auriculoterapia, Ayurveda, Biodança, Bioenergética, Calatonia, Calatonia Auricular, Terapia Chinesa, ChiKung, Cinesiologia, Terapias Corporais (bio-energética, taichi-chuan, artes marciais, dança, expressão



corporal, RPG, Rolfing, yoga, relaxamento, chi-kun, técnicas respiratórias, dança do ventre, etc.), Cristaloterapia, Cromopuntura, Cromoterapia, Cura Prânica, Dança do Ventre, Do-In, "Medicina" Energética, Enzimoterapia, Estética Integral, Fito-terapia, Terapia Floral, Hidroterapia, Hipnose, Homeopatia Prática, Terapia Holística, Terapia Indiana, Iridologia, Jim Shin Jyutsu, Laserterapia, Litoterapia, Magnetoterapia, Massagem, Meditação, Mitologia Pessoal, Moxabustão, Musicoterapia, Naturoterapia ou Naturopatia ou Terapia Naturista, Neurolinguística, Oligoterapia, Ortomolecular, Parapsicologia, Pulsologia, Quiroterapia, Radiestesia, Radiônica, Reflexologia, Regressão, Terapia Reichiana, Reiki, Relaxamento, Ressonância Biofotônica, Rolfing, Samkhya, Shantala, Shiatsu, Tai-Chi-Chuan, Terapia Transpessoal, Trofoterapia, TuiNá, Ventosaterapia, Vivências, Yogaterapia, Softlaserterapia, Terapias Mentais (indução, paranormalidade, meditação, método Arica, vivências, heterosugestão, etc.), Alquimia, Elementoterapia, Terapia da Aprendizagem Perfeita e demais áreas afins (com exclusão do setor dos "empregados" dos institutos de beleza e cabeleireiros de senhoras e o setor de "empregados" de barbearias fora do município de São Paulo), cuja representação pode ser consultada no link:

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/CNES/Consulta/Conteudo/CartaSindicalConsultar.asp?NRLivro=001&NRPagina=077&NrAnoProcessoCarta=1941>

3.13. Considerando, igualmente, que o Sindicato Pró-Beleza, fundado em 02/01/1919, por anterioridade e especificidade, por muitas décadas, vem firmando as normas coletivas com o setor patronal dos estabelecimentos de beleza e similares especializados serviços para o público misto/unissex, normas que eram firmadas com a entidade patronal SINBEL-SP que foi incorporada pelo Beleza Patronal por força de decisão judicial proferida nos autos do Processo nº 00019933120155020080 - TRT-SP;

3.14. Considerando, ainda, 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 nº 98 (direito de organização e de negociação coletiva), promulgada pelo Decreto nº 33.196/1953 e Convenção nº 154 (incentivo à negociação coletiva), promulgada pelo Decreto nº 1.256/1994;

3.15. Considerando, também, 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;

3.16. Considerando, por fim, o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A, CLT), as entidades sindicais pactuam a presente convenção coletiva de trabalho, conforme cláusulas que seguem:

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES, TETO SALARIAL E REPIS

4.1. Na data-base de 01/06/2021, os reajustes sobre os salários dos dos empregados devem ser considerados da seguinte maneira:

a) 3% (três por cento) para empresas devidamente enquadradas no REPIS.

b) 8,90% (oito virgula noventa por cento) para empresas NÃO enquadradas no REPIS.

4.1.1. Ficam mantidos os valores de pisos salariais e salários-admissão conforme aumentos já concedidos na data-base de 01/06/2021, cujos aumentos foram pactuados nos autos do PMPP nº 100071548.2020.5.02.0000 (TRT-SP) e já consolidados na CCT registrada no SRT/MINISTÉRIO DA ECONOMIA sob processo de nº 235876.0349603/2021.

4.1.2. Os pisos salariais e salários-admissão, acima mencionados, foram reclassificados por faixas, para efeitos de REPIS.



4.1.3. Para equalização e compensação dos valores de reajustes salariais e o devido enquadramento ao REPIS, as empresas fornecerão os benefícios e abonos salariais consignados nesta convenção coletiva de trabalho.

4.1.4. Os pisos salariais e salários-admissão, reclassificados, obedecerão aos valores descritos nas tabelas do ANEXO I.

4.2. Na próxima data-base de **01/06/2022**, o empregador, sem necessidade de aviso prévio, reajustará os salários de seus empregados pelo “índice geral do IPC/FIPE” acumulado no período de 01/06/2021 até 31/05/2022, índice esse que será aplicado sobre os salários de 01/06/2021, podendo ser compensados os eventuais reajustes concedidos à maior na data-base anterior.

4.3. Igualmente, na próxima data-base de **01/06/2023**, o empregador, sem necessidade de aviso prévio, reajustará os salários de seus empregados pelo “índice geral do IPC/FIPE” acumulado no período de 01/06/2022 até 31/05/2023, índice esse que será aplicado sobre os salários de 01/06/2021, podendo ser compensados os eventuais reajustes concedidos à maior na data-base anterior.

4.4. 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.

4.5. 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), receberão 5% (cinco por cento) de abono salarial, a incidir sobre o seu salário mensal.

4.6. Igualmente, também fica estabelecido que no caso dos profissionais autônomos, parceiros e/ou liberais (trabalhadores sem vínculo celetista) que também forem portadores de CIP que estes deverão receber repasses de cota-parte (honorários ou afins) com montante de acréscido 5% (cinco por cento) em relação aos valores pagos aos demais profissionais do estabelecimento que não possuam a mesma forma profissional atestada pelo sindicato da categoria profissional na forma da cláusula 42ª, desta convenção coletiva.

4.7. Em consonância às normas coletivas depositadas na DRT/SP sob o processo de nº 235876.0349603/2021, as empresas poderão adotar, para minimização dos problemas vivenciados pela crise causada pela pandemia do COVID-19, a redução salarial (e de jornada) de seus empregados, na forma da OJ 358 do TST.

4.8. 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.

4.9. Considerar-se-á jornada de trabalho extraordinária as horas dedicadas em grupos de whatsapp, skype ou aplicativos similares, sempre que estas horas forem dedicadas exclusivamente à realização de trabalho para o empregador, em consonância à jurisprudência atualizada do TST, inclusive ao entendimento esposado na ementa do RO 0010770-92.2017.5.03.0181.

4.10. Com o objetivo de dar tratamento diferenciado, os estabelecimentos e/ou empresas do setor patronal podem aderir ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas.

4.10.1. Para efeitos de tratamento diferenciado à utilização do REPIS, as empresas representadas pelo Sindicato Patronal são classificadas como seguem:

a) Considera-se MEI-EMPE (empresa de micro porte empresarial) os microempreendedores (MEI) estabelecidos, diga-se, aqueles que são considerados “estabelecimentos” na forma do art. 1.142, do código civil, não se confundindo com os



profissionais-parceiros (categoria laboral) estabelecidos na exceção do §Ú, do artigo 966, CC, os quais se inscrevem na Receita Federal para usufruir dos benefícios da Lei 13.352/2016.

b) Considera-se MICROEMPRESA (ME) a pessoa jurídica com faixa de faturamento anual de até R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais);

c) Considera-se EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP) ou Pequenas Empresas, a pessoa jurídica com faixa de faturamento anual maior que R\$ 360.000,00 e menor ou igual R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

d) Considera-se EMPRESA DE MÉDIO PORTE (EMP) a empresa com renda anual maior que R\$4,8 milhões e menor ou igual a R\$300 milhões.

e) Considera-se EMPRESA DE GRANDE PORTE (EGP) a empresa com renda anual maior que R\$300 milhões.

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

h) Para fim de incentivo à regulamentação/regularização das categorias profissional e econômica, bem como a luta contra a marginalização e pobreza (artigo 3º, CF/88), os estabelecimentos da categoria (salões de beleza e similares) de municípios com até 60 mil habitantes são equiparados, independente dos enquadramentos acima, para efeitos de REPIS, às MEI-EMPE (empresa de micro porte empresarial).

i) Igualmente, os estabelecimentos da categoria (salões de beleza e similares) das comunidades periféricas de São Paulo e adjacências (Jardim Colombo, Paraísopolis, Heliópolis, Jardim São Savério, Morro do Socó (Portal I - Osasco), Capão Redondo, Corrego do Onça, Porto de Areia - Carapicuíba, Morro do Macaco e demais comunidades com pessoas de baixa renda similares) são equiparados, independente dos enquadramentos acima, para efeitos de REPIS, às MEI-EMPE (empresa de micro porte empresarial).

j) As entidades sindicais, via acordos ou convenções coletivas específicas (ou requerimentos específicos dos estabelecimentos interessados) poderão contemplar novos municípios ou outras comunidades do Estado de São Paulo, além das indicadas acima nas letras "h" e "i".

4.10.2. As empresas acima classificadas aplicarão os pisos salariais e salários-admissão do Anexo I, observado o seguinte:

a) As empresas classificadas como MEI/EMPE praticarão os pisos salariais elencados na "FAIXA 1", valores correspondentes ao salário-mínimo nacional.

b) As empresas classificadas como "ME" praticarão os pisos salariais elencados na "FAIXA 2".

c) As empresas classificadas como EPP praticarão os pisos salariais elencados na "FAIXA 3".

d) As empresas que não possuem certificação de REPIS praticarão os pisos salariais elencados na "FAIXA 4".

e) As empresas citadas na letras "h" e "i" que não possuem certificação de REPIS praticarão os pisos salariais elencados na "FAIXA 2".



4.10.3. Para adesão ao REPIS, as empresas deverão requerer aos sindicatos a expedição de “CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS”, documento que será emitido de forma conjunta pelos Sindicato Patronal e Laboral, após o encaminhamento dos seguintes documentos:

a) *Declaração, conforme modelo fornecido pelos sindicatos, assinado por sócio da empresa e pelo contabilista responsável, sob as penas da lei acerca de suas declarações.*

b) *Listagem de trabalhadores abrangidos, com respectiva prova de identificação individualizada por trabalhador.*

§1º. *Outros documentos complementares podem ser solicitados pelas entidades sindicais para a comprovação de enquadramento.*

4.10.4. Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão o Certificado de Enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, expedidos pelos sindicatos (patronal e laboral) conforme as seguintes regras:

a) *O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS será fornecido no prazo máximo de até 15 (quinze) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação feita pela empresa, devidamente acompanhada da documentação exigida.*

b) *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 15 (quinze) dias úteis, podendo solicitar a apresentação de outros documentos como e-social, declaração de imposto de renda, balanços, balancetes, dentre outros documentos contábeis necessários à demonstração do atendimento dos requisitos.*

c) *A falsidade da declaração, uma vez constatada, a qualquer tempo, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, acarretando à empresa declarante o pagamento de diferenças salariais existentes, ciente, desde já, que os sindicatos tomarão as medidas legais pertinentes perante os órgãos da fiscalização do trabalho, inclusive o ajuizamento das ações individuais e/ou coletivas correspondentes sem prévio aviso.*

d) *Atendidos os requisitos estabelecidos, os sindicatos, em declaração conjunta, expedirão os respectivos certificados e/ou termos de enquadramento (coletivos ou individualizados), contendo início e termo.*

4.10.5. As empresas que protocolarem o formulário a que se refere à cláusula 4.10.3. desta cláusula somente poderão praticar os valores do REPIS a partir do deferimento do certificados de autorização conjunta dos sindicatos.

4.10.6. Em caso de indeferimento do requerimento, fica ciente a empresa requerente que deverá continuar adotando os valores previstos na FAIXA 4 do Anexo I.

4.10.7. Para comprovação perante a Justiça do Trabalho ao direito do pagamento dos salários de valor diferenciado (menores), a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

4.10.8. A empresa que praticar o piso salarial pelo enquadramento do REPIS sem possuir o CERTIFICADO DE ADESÃO ficará sujeita ao pagamento da multa por descumprimento de cláusula da CCT, além de pagar as diferenças salariais e seus reflexos ao trabalhador.



4.10.9 – Por força desta CCT, o novo prazo de adesão ao REPIS será até o dia 31/01/2022 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. Parágrafo único: as empresas que se encontram em estado de hipossuficiência e por ventura percam o prazo de pedido de REPIS poderá fazer requerimento específico aos sindicatos que analisarão a possibilidade de ajuste e/ou enquadramento, mediante resposta formal em até 15 dias.

4.11. As empresas do setor, na forma da OJ 358, C. TST, poderão utilizar pisos por jornadas reduzidas, em jornadas inferiores às 4h diárias estabelecidas no ANEXO I, devendo homologar os respectivos termos de redução perante o Sindicato Laboral.

4.12. Pelo fato da pessoa jurídica não se confundir com a pessoa física de seus sócios, todos os sócios de empresa que atuem como profissionais-parceiros dentro dos estabelecimentos deverão obedecer as mesmas regras profissionais-parceiros da lei 13.356/2016 e LCP 123/2006, bem como resolução 140/2018 CGSN e demais correlatas, inclusive no que tange à homologação dos contratos de parceria.

CLÁUSULA QUINTA - ALCANCE DOS AUMENTOS

Os aumentos beneficiarão a todos os trabalhadores, sejam eles mensalistas, quinzenalistas, diaristas, horistas, tarefeiros ou comissionistas, OBSERVADAS as condições estipuladas ao REPIS.

CLÁUSULA SEXTA - INCIDÊNCIA DO AUMENTO

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

CLÁUSULA SÉTIMA - PISOS SALARIAIS E SALÁRIOS ADMISSÃO, ISONOMIA SALARIAL, CAPACITAÇÃO E AFINS

7.1. PISOS SALARIAIS E/OU SALÁRIOS ADMISSÃO - Os pisos salariais e os salários admissão seguem os valores da **tabela do Anexo I**, cuja evolução segue os dispositivos da cláusula 4ª.

7.2. 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.

7.3. ATESTADO DE CAPACITAÇÃO (CIP) – Pelo respeito ao princípio da segurança, da sacralidade do corpo, em especial ao caput e inciso X do Artigo 5º, CF/88, combinado à inteligência do artigo 4º da Lei 12.592/2012, da Lei 13.643/18, da Lei 3968/1961, da Lei 6533/1978 e demais normas vigentes, fica estabelecido, por força do art. 611-A, CLT, que as empresas



da categoria econômica utilizarão apenas de profissionais devidamente qualificados/habitados às funções desempenhadas, cuja formação será atestada pelo sindicato de categoria profissional através de expedição dos documentos pertinentes (atestados de capacitação) em conformidade aos dispositivos da **cláusula 42ª desta norma coletiva. Parágrafo único:** os profissionais que não possuam a formação/capacitação atestada na forma da cláusula 42ª, desta convenção coletiva, não fazem jus ao recebimento dos abonos salariais (cláusula 4.5) ou demais benefícios de remuneração diferenciada (cláusula 4.6).

7.4. 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.

7.5. 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

8.1. 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.

8.2. 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.

8.3. Este desconto não será processado no pagamento de férias indenizadas, aviso prévio indenizado e 13º salário.

8.4. O salário mais habitação servirão de base para o pagamento das verbas previdenciárias, FGTS, PIS e Imposto de Renda.

8.5. 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.

8.6. Nos casos de dispensa por justa causa, a desocupação do imóvel deverá ser imediata.



8.7. 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.

8.8. 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 - COMMISSIONISTAS - 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 do Sindicato de Categoria Profissional, via comunicado próprio, é facultado as partes estipular livremente: **a)** diferentes faixas de comissões pela realização de tarefas, serviços específicos ou trabalhos diferenciados no mesmo turno de trabalho; **b)** faixas de comissão por turnos diferenciados.

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

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 descritas na **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 (anexo I)** e nunca o valor inferior proporcional aos dias trabalhados.

CLÁUSULA DÉCIMA - HORISTAS / HORISTAS-PROFESSORES

10.1. Aos trabalhadores que recebem a base de horas deverão observar o salário-hora calculado em relação ao piso salarial da função.



10.2. 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.

10.3. 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 de Categoria 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 de Categoria 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 de Categoria Profissional instaurar negociações de P.L.R. (Participação nos Lucros ou Resultados) em proveito dos trabalhadores.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

13.1. 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) e outras previstas conforme legislação vigente.

13.2. 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.



13.3. 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.

13.4. Quando houver greve nos meios de transportes do itinerário ao trabalho, o dia será abonado.

13.5. Através de homologação ou registro do Sindicato de Categoria 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.

13.6. 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.

13.7. Em caso de eventual suspensão de atividades por crise/pandemia, **conforme já pactuado nos autos do PMPP nº 1000715-48.2020.5.02.0000, permanece acordado que:** “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 de Categoria Profissional (Laboral).

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 convenientes registram que fica autorizado o trabalho em domingos e feriados, devendo ser requerida a “**Certidão de Autorização**” junto às Entidades Sindicais Laboral 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 Laboral para autenticar a sua validade. Determinando-se, expressamente, que as jornadas não homologadas no Sindicato Laboral 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

16.1. Fica desde já assegurado o direito de adicional periculosidade de 30% (trinta por cento) àqueles trabalhadores que exercerem atividades em empresas que realizem serviços, diretos, indiretos ou terceirizados dentro de empresas de atividades de risco, a exemplo dos centros de correição como FUNDAÇÃO CASA (antiga FEBEM), Penitenciárias e/ou outras empresas com risco de periculosidade na forma da lei.



16.2. Aos empregados que trabalhem em empresas que já foram constatadas insalubridade e/ou periculosidade, ainda que biológicas ou sanitárias, deverá ser pago a estes o respectivo adicional conforme a Lei; permitindo-se ainda aos empregados, empresa ou ainda à Entidade Sindical Laboral, a solicitação aos órgãos competentes da constatação via perícia técnica pertinente, tudo, para os fins de devida apuração e aplicação dos referidos adicionais.

16.3. Aos casos em que incidam adicional de periculosidade, fica convencionada a necessidade por parte do empregador em contratar um seguro de vida em grupo.

16.4. Por força do art. 611-A, CLT, independentemente de perícia técnica, fazem jus ao "plus salarial" sob o título de "adicional de insalubridade", no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o piso salarial da categoria, aqueles profissionais da beleza ou terapias complementares que atuam em contato com materiais perfuro-cortantes ou com fluído corporais passíveis de transmissão de hepatites "c" e infecções similares; bem como, aos profissionais da beleza ou terapias complementares que mantêm contato, pelas vias respiratórias, com produtos cosméticos e químicos que possam comprometer sua saúde ao longo dos anos, a exemplo de escovas progressivas e outros produtos que contém formaldeído.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAIS (TEMPO DE SERVIÇO E ACADÊMICOS)

Os sindicatos convenientes, para fim de equalização dos impactos econômicos debatidos do processo de negociação coletiva, acordam que os trabalhadores celetistas têm direito, como abono salarial, aos seguintes adicionais:

17.1. 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), mensal, limitado ao máximo de 10% (dez por cento), o qual deverá constar de forma destacada no holerite de pagamento do trabalhador.

17.2. ADICIONAL DE APRIMORAMENTO ACADÊMICO

As empresas da categoria que dentre as suas atividades exerçam ou mantenham centro de formação ou escolas da categoria profissional 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.



17.3. 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 de cursos e/ou escolas mantidas ou credenciadas ao Sindicato de Categoria Profissional, na forma do parágrafo único, artigo 514, CLT.

Parágrafo Primeiro: Os adicionais estabelecidos nas **letras “17.1” e “17.2”** não são cumulativos num único ano.

Parágrafo Segundo: A inclusão na remuneração do direito aos adicionais estabelecidos nas **letras “17.1” e “17.2”** deverá ser solicitada (pelo profissional ou empregador) ao Sindicato de Categoria 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 seu início.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O trabalhador poderá se ausentar 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, observando-se apenas os 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 respectivo falecimento ocorra em outro Município (diferente ao de sua residência) e com distância superior a 100 km.

Parágrafo segundo: Em caso de eventual surto/pandemia de COVID-19 ou suas cepas, não serão consideradas faltas, num prazo máximo de 15 (quinze) dias a contar dos anúncios pelos órgãos oficiais, 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, CESTAS BÁSICAS E OUTROS BENEFÍCIOS

20.1. PAGAMENTO MENSAL - O pagamento mensal de salários deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalho; e caso ocorra no sábado deverá ser pago em dinheiro ou por meio de transferência de disponibilização imediata (pix, transferência interagências e outros).

20.2. 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, desde que o adiantamento for solicitado pelo trabalhador por escrito e desde que o trabalhador já tenha trabalhado na quinzena o período correspondente.

20.3. ANTECIPAÇÃO DE PAGAMENTOS MENSAIS - Fica facultado às empresas da categoria anteciparem o pagamento dos salários mensais a partir do dia 20; todavia, os lançamentos de descontos e proventos do período ocorridos de 21 ao final do mês serão computados no holerite do mês seguinte.

20.4. FORMA E TEMPO PARA RECEBIMENTO DE SALÁRIO – As empresas que pagam os salários com cheques ainda cumprirão, por força do art. 611-A, CLT, as exigências da Portaria nº 3.281 de 07/12/1984.

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



20.6. CESTA BÁSICA:

20.6.1. As regras de fornecimento de cestas básicas estabelecidas na convenção coletiva dos autos da PMPP nº 1000715-48.2020.5.02.0000 (DRT/SP Processo de nº 235876.0349603/2021), ficam vigentes até o mês de dezembro de 2021.

20.6.2. A partir de 1º de janeiro de 2022, de acordo com as regras desta cláusula, as empresas concederão aos seus empregados uma cesta básica ou um CARTÃO MAGNÉTICO DE VALE COMPRA (de empresa credenciada aos sindicatos laboral e patronal), benefício que deverá ser concedido até o dia 15 (quinze) de cada mês, sob pena de indenização do valor da cesta básica e incorporação nos salários e reflexos.

20.6.3. Por acordo firmado pelo sindicato patronal em prol dos seus membros, as empresas (empregadores ou tomadores de serviços) terão descontos na aquisição da Cesta Básica em gênero/produtos, quando estas forem adquiridas diretamente da empresa **EMPÓRIO MEGA100 e cujos pedidos sejam realizados através do telefone **(11) 94538-4075 (ou outros canais que forem fornecidos pelos sindicatos)**, com o fornecimento do código **BELEZA PATRONAL**.**

20.6.4. As empresas que estiverem enquadradas nas regras ajustadas entre os sindicatos convenientes e a EMPÓRIO MEGA100 terão **10% de desconto, abatimento que será fornecido diretamente pelo EMPORIO MEGA100.**

20.6.5. O benefício de cesta básica deve ser disponibilizado nas seguintes condições e valores:

a) Tem direito ao recebimento do benefício da cesta básica os trabalhadores que percebam salário máximo de até de R\$ 1.610,00 e/ou microempreendedores individuais cujo faturamento (cota-parte) seja de até R\$ 2.000,00.

b) O valor mínimo da cesta básica ou do Cartão Magnético Vale Compra é de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) mensais.

c) A Cesta Básica, fornecida em gênero, deve conter obrigatoriamente os seguintes produtos:

2 Kg. Feijão;
2 Kg. Açúcar Refinado;
5 Kg. Arroz tipo 1;
250g Café Torrado Moído;
1 Kg. Farinha de Trigo;
500g Macarrão Espaguete Sêmola;
500g Macarrão Parafuso Sêmola;
2 Óleo de Soja Refinado de 900ml;
1 Kg Sal Refinado;
1 Vinagre Claro de 750ml;
2 Molho de Tomate tradicional de 340g;
1 Linguiça Mista Defumada Fina de 240g;
1 Lata de Seleta de Legumes de 170g;
1 Lata de Leite Condensado de 270g;
1 Lata de Creme de Leite de 200g;
1 pacote de Biscoito Cream Cracker de 200g;
1 Lata de Goiabada de 200g.

d) O EMPÓRIO MEGA100 buscará a ampliação dos benefícios em atendimento a demanda, estendendo a parceria junto aos Sindicatos Laboral e Patronal, com o objetivo de concentrar a distribuição das Cestas Básicas aos empregados,



diretamente nas sedes dos sindicatos, sem custos de frete ou entregas, podendo ainda promover a elaboração de Cartão Benefício a fim de utilização de crédito em redes credenciadas e conveniadas.

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

f) A condição básica para o empregado fazer jus à Cesta Básica de Alimentos ou Vale Alimentação substitutivo, previstos nesta cláusula é a sua pontualidade e sua assiduidade no mês anterior. Não perderá o direito ao benefício as faltas injustificadas e atrasos diários de 15 (quinze minutos), inferiores à 3 (três) dentro do mesmo mês.

g) Os empregados que trabalham em regime de trabalho especial ou carga horária proporcional (horista) terão direito ao benefício Cartão Magnético Vale Compra ou Cesta Básica nos termos desta cláusula, de forma bimestral.

h) A entrega do Cartão Magnético Vale Compra ou Cesta Básica, será efetuado em recibo próprio.

i) O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, desde que não haja descumprimento do pactuado, não terá natureza remuneratória, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores e da Portaria GM/MTE nº 03, de 01.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002) com as alterações dadas pela Portaria GM/MTE nº 08, de 16.04.2002.

j) Ficam respeitadas as condições mais benéficas já praticadas pelo empregador em concessão de igual benefício.

20.7. 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.

20.8. Em caso de eventual surto/pandemia que ocorra na vigência da presente convenção coletiva, ficam as empresas/tomadores de serviços obrigados a fornecerem as cestas básicas dos trabalhadores, em consonância à prática acordada nos autos da PMPP nº 1000715-48.2020.5.02.0000.

20.9. ASSISTENCIA MÉDICA - BENEFÍCIO TELEMEDICINA

Considerando a grave falta de assistência vivenciada pelos trabalhadores da categoria de beleza na pandemia do COVID-19, bem como, pelo objetivo de promover melhor qualidade de vida e saúde a todos os **trabalhadores (celetistas, autônomos, sócios de serviços, cooperados, profissionais-parceiros, parceiros comerciais e/ou demais prestadores de serviços inscritos ou não como empreendedores individuais)** subordinados a esta convenção e que se enquadrem nas regras desta cláusula.

20.9.1. A partir de **1º de janeiro de 2022**, as empresas concederão a todos seus trabalhadores ou prestadores de serviços, um benefício constituído por Assistência Saúde, abrangendo **Consultas Médicas via Telemedicina, Rede Credenciada com descontos em clínicas e laboratórios**, sendo este benefício gerido pela **Easy Economy Consultoria Marketing e Corretora de Seguros EIRELI**, CNPJ 28.698.944/000101 e prestado por instituição terceira à escolha desta empresa gestora.

Parágrafo primeiro: Para a efetividade do Benefício, o empregador, obrigatoriamente, contribuirá mensalmente com o valor de **R\$ 25,00 (vinte e cinco reais)** por cada trabalhador, observando o seguinte:



a) aos celetistas, deve conceder o benefício previsto nesta cláusula independente de faixas salariais.

b) aos prestadores de serviços, profissionais autônomos, profissionais-parceiros, sócios de serviços, cooperados e afins inscritos como microempreendedores individuais (MEI).

Parágrafo segundo: Fica vedado qualquer desconto dos salários dos trabalhadores ou das remunerações do MEIs - Microempreendedores Individuais (salvo, no caso dos MEIs, ocorram acordos específicos entre as partes), responsabilizando-se a **gestora** a prestar toda a assistência constituída durante a vigência desta norma coletiva.

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

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

Parágrafo quinto: Os benefícios da Assistência Saúde ora pactuados contemplam a realização de serviços de assistência médica 24 horas, 7 dias por semana, via **Telemedicina** (whatsApp, redes sociais, Apps próprio, outros meios virtuais), com serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, devendo ser observado:

a) Todas as informações sobre o funcionamento, especialidades, abrangência (municípios cobertos), redes de consultas, regras de atendimento, regras de descontos, devem ser consultadas no website www.saudepress.com.br e/ou requeridos ao Sindicato Patronal, pelos e-mails: cadastro@sindibelega.org.br / contato@sindibelega.org.br ou telefones: (11) 3217-4531, 3217-4532 e/ou website: www.belezapatronal.com.br.

b) O enefício telemedicina não exclui eventual necessidade de consulta presencial.

Parágrafo sexto: O empregador (salão-parceiros e/ou tomador de serviços) deverá informar/fornecer até o dia 25 de cada mês, através do e-mail falecom@saudepass.com.br ou através do website www.saudepass.com.br, com **indicação do código/cupom CCT BELEZA PATRONAL**, a listagem de todos trabalhadores admitidos e/ou demitidos (ou MEIs contratados ou com contratos rescindidos), lembrando que caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado, o envio deve ser antecipado para o último dia útil que antecede o dia 25, para inclusão e/ou baixa do trabalhador no benefício. Em caso informação fora do prazo, não será possível alteração no boleto.

Parágrafo sétimo: Os recolhimentos dos valores estabelecidos na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados conforme parágrafo anterior.

Parágrafo oitavo: A presente estipulação não tem natureza salarial ou remuneratória, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

Parágrafo nono: A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do(a) empregado(a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao(a) trabalhador(a) será



facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito a respectiva administradora, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

Parágrafo décimo: Os empregadores, salões-parceiros e/ou tomadores de serviços que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus trabalhadores por meio de outra empresa de benefícios, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que a empresa contratada garante o pagamento dos benefícios e vantagens previstos nesta cláusula e que não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão elencados, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador (parceiro ou tomador de serviços) deve enviar para o e-mail dos sindicatos laboral cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

Parágrafo décimo-primeiro: Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador/tomador de serviços, a empresa responsável pelo prejuízo configura-se como inteiramente responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula quando da ocorrência dos eventos, bem como fica a empresa responsável no pagamento das multas da presente CCT, assumindo ainda todo ônus pelo indevido descumprimento, inclusive de eventuais ações indenizatórias e/ou de reparação de danos.

Parágrafo décimo-segundo: A empresa será beneficiada, no que tange ao controle e acompanhamento médico de seus trabalhadores, observando que somente será obrigada a aceitar atestados médicos emitidos pelo convenio de telemedicina.

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

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

20.10. BENEFÍCIO SEGURO + SOCIAL

A partir de **01 de janeiro de 2021**, todos a todos os **trabalhadores (celetistas, autônomos, sócios de serviços, cooperados, profissionais-parceiros, parceiros comerciais e/ou demais prestadores de serviços inscritos ou não como empreendedores individuais)** da categoria representada, subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, serão contemplados pelo "**Benefício Seguro + Social**" que será disponibilizado por meio de organização gestora especializada "**SP GESTÃO ADMINISTRATIVA E INTERMEDIÇÃO DE NEGÓCIOS LTDA.**", CNPJ 13.495.871/0001-75, aprovada pelas Entidades Sindicais Convenentes.

Parágrafo primeiro: Para efetiva viabilidade financeira do plano "Benefício Seguro + Social" e com expresso consentimento das entidades convenentes, as EMPRESAS, recolherão a título de contribuição diretamente a empresa gestora, até o dia



10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/01/2022**, o valor de **R\$ 21,00 (vinte e um reais)** por trabalhador (celetista, autônomo, parceiros e afins) representado nesta convenção.

Parágrafo segundo: Fica vedado qualquer desconto da Contribuição do plano “Benefício Seguro + Social” dos salários dos trabalhadores ou das remunerações dos MEIs - Microempreendedores Individuais (salvo, no caso dos MEIs, ocorram acordos complementares entre as partes). Igualmente, as empresas não arcarão com o pagamento de planos de benefícios diferenciados que forem contratados diretamente pelos trabalhadores.

Parágrafo terceiro: A empresa deverá **SOLICITAR** o Termo de Adesão para a Administradora através do email: cadastro@beneficiosegurosocial.com.br. O preenchimento e aceite são obrigatórios devido à natureza da CCT, bem como, a Empresa deverá informar até o dia 25 (vinte cinco) de cada mês, todos trabalhadores admitidos e/ou demitidos (ou contratados ou dispensados), lembrando que caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado, o envio deve ser antecipado para o último dia útil que antecede o dia 25 (vinte e cinco), para inclusão e ou baixa do empregado no benefício, através do e-mail: cadastro@beneficiosegurosocial.com.br. No caso da não informação dentro do prazo, não será possível efetuar alterações no boleto.

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

Parágrafo quinto: No caso de trabalhadores afastados/desligados antes do início do “BENEFÍCIO SEGURO + SOCIAL”, a empresa fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados/desligados após sua inclusão no referido benefício, a empresa continua responsável pelo pagamento da mensalidade destes trabalhadores.

Parágrafo sexto: O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

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

Parágrafo oitavo: O presente benefício, “Benefício Seguro + Social”, aplica-se a todos trabalhadores em qualquer modalidade de contrato de trabalho (inclusive parceria), sejam elas por tempo determinado ou indeterminado, incluindo período de experiência, temporário e outros.

Parágrafo nono: **OS BENEFÍCIOS, valores, parcelas, manuais de regras (que fazem parte integrante desta cláusula) devem ser consultados no website www.beneficiosegurosocial.com.br.**

Parágrafo décimo: Os empregadores/tomadores de serviços/parceiros que já oferecem aos seus trabalhadores o mesmo “benefícios seguro + social” previsto nesta cláusula, por meio de outra empresa de benefícios contratada, ficam isentas de cumprir da obrigatoriedade mencionada nesta cláusula desde que comprovem que a empresa de benefícios contratada



garanta o pagamento dos benefícios e vantagens em condição superior aos fornecidos pela **SP GESTÃO ADMINISTRATIVA E INTERMEDIÇÃO DE NEGÓCIOS LTDA.**

Parágrafo décimo-primeiro: Para fim de isenção citada no parágrafo anterior, bem como para análise se os benefícios já oferecidos são superiores, os empregadores/tomadores de serviços/parceiros devem enviar para o e-mail do Sindicato Patronal: a) cópia do respectivo contrato ou proposta ou manual; b) relação dos trabalhadores que contemplados pelo benefício; c) comprovante de pagamento ou documento hábil que demonstre a regularidade no fornecimento dos benefícios.

Parágrafo décimo-segundo: Em caso de prejuízo causado ao trabalhador, por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador/tomador de serviços, a empresa que der causa fica inteiramente responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, inclusive para fim de indenização no valor dos benefícios que deveriam ser concedidos, assumindo todo ônus pelo descumprimento indevido, inclusive das multas previstas nesta convenção.

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 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 de Categoria Profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

24.1. As entidades sindicais, visando a regularização de todos os vínculos jurídicos existentes entre os membros da categoria profissional e da econômica, estabelecem, inclusive pela inteligência da lei 13.352/2016 e do art. 611 e 611-A, CLT, condições e procedimentos especiais complementares a serem observadas por todos os membros da categoria.

24.2. Nesse sentido, as empresas da categoria econômica que tenham em seus quadros de colaboradores profissionais subordinados na forma dos artigos 2º e 3º da CLT, sem o devido reconhecimento do vínculo empregatício, devem atentar para a regularização da situação dos mesmos através do registro na carteira de trabalho.

24.3. 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 do sindicato de categoria profissional.

24.4. As Entidades Sindicais fornecerão às empresas e aos profissionais o procedimento para efetivação das contratações mencionadas, 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.

24.5. CONTRATOS DE PARCERIA E ASSEMELHADOS EXISTENTES NO SETOR DE SERVIÇOS BELEZA, TERAPIAS COMPLEMENTARES E AFINS (Arrendamento, Locação de Bens Móveis, Distribuidor ou Revendedor Independente, Micro ou Nano Franqueado, Prestação de Serviços Autônomos, dentre outros)

Considerando as iniciativas das Entidades Sindicais às boas práticas de contrato de parceria e similares existentes na categoria; **Considerando** que a relação de parceria existente nas categorias convenientes é uma das formas de negócios jurídicos mais usuais deste mercado, conforme reconhecido pelo Ministério Público do Trabalho nos autos do processo nº 0002909-38.2012.5.02.0026 - TRT-SP, documento anexo; **Considerando** que o reconhecimento da licitude e legalidade do contrato de parceria está normatizado na Lei 12592/2012 e Lei Complementar 155/2016; **Considerando** os fundamentos dos Ministros do STF e v. acórdão proferido nos autos da ADI 5625; **Considerando** a prevalência do negociado sobre o legislado previsto na Lei 13467/2017, bem como das regras do Código Civil aplicado ao direito do trabalho na forma do art. 769, CLT, que regem outras relações de trabalho (ou negócios jurídicos) que não se enquadram em contratos de emprego; **Por fim, considerando** ainda que pela previsão do §9º, do artigo 1º-A e do artigo 1º-C, da Lei 13.352/2016, o Sindicato de Categoria Profissional deve assistir o profissional e homologar os respectivos contratos escritos, para que sejam firmados contratos de parcerias (ou assemelhados) devem ser observados os procedimentos integrantes desta cláusula.



24.5.1. Para melhor esclarecimento e definição de algumas das nomenclaturas utilizadas nos contratos de parceria e assemelhados, consignamos os seguintes conceitos usuais do setor:

I – EMPRESAS E/OU ESTABELECIMENTOS DE TRATAMENTO DE BELEZA, TERAPIAS COMPLEMENTARES E SIMILARES (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, TERAPIAS COMPLEMENTARES E SIMILARES (Categoria Laboral e Específica – Artigo 511, §§ 2º e 3º, CLT): Pessoas físicas que desenvolvem as atividades de cabeleireiros, barbeiros, esteticistas, manicures, pedicures, depiladores, maquiladores, 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 E/OU GESTÃO COMPARTILHADA: Além da parceria estabelecida na Lei 12.592/2012 (alterada pela Lei 13.352/2016), a gestão compartilhada é uma 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, CO-WORKING 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, para segurança jurídica dos trabalhadores parceiros, deve estar homologada pelo Sindicato da Categoria Profissional (por isonomia ao acordo com o Ministério Público do Trabalho nos autos do processo nº 0002909-38.2012.5.02.0026 - TRT-SP), para verificação de pressupostos de legalidade e legitimidade, a exemplo do registro no Conselho Federal de Administração e/ou de Contabilidade.

V – DA FORMA DO TRABALHO DO AUTÔNOMO OU DO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL: Os profissionais da beleza, terapias complementares e similares (indicados 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.

VI – REGRAS DE MARCAS FRANQUEADAS, CESSÕES (Collabs) E AFINS: As regras de coordenação, de administração de condomínio e/ou de marcas franqueadas (ou similares) são consideradas regras complementares (gerais ou específicas) acordadas entre estabelecimento e seus profissionais. Estas regras são utilizadas para a distinção e valoração dos serviços oferecidos, entre um estabelecimento e outro (mercado), à coletividade de consumidores (clientes); são regras cuja adesão por parte profissionais parceiros ou autônomos não infere em subordinação empregatícia (desde que firmadas de comum acordo); igualmente, tais regras são utilizadas nos usos e costumes e práticas comerciais para que os profissionais se distingam de seus concorrentes do mercado comum ou forneçam serviços especializados ou mesmo técnicas exclusivas asseguradas pelo direito de propriedade intelectual.

VI – REGRAS DE APRESENTAÇÃO PROFISSIONAL: os profissionais autônomos e parceiros podem acordar com seus pares e colegas vestimenta comum, cujas regras devem constar no contrato de parceria ou regimentos internos homologados junto ao sindicato de categoria profissional; respectivas regras de uniformização ou de vestimenta deve ter o



fim precípua de estabelecer segurança jurídica, pessoal e/ou sanitária, inclusive para atender requisitos essenciais de vigilância sanitária.

VII - LUVAS, PASSES E/OU CUSTOS TÉCNICOS ESPECIALIZADOS: referem-se ao ajustes de contraprestações acordadas com os profissionais da categoria, cujas incidência, valores e forma de pagamento variam de acordo com o valor curricular (valuation) do profissional de mercado de trabalho, prática que ocorre de maneira análoga aos contratos da classe artística ou dos profissionais do desporto, a exemplo dos jogadores de futebol.

VIII - ESPECIALIDADES DE PÚBLICO ATENDIDO E/OU CLASSIFICAÇÃO DE ATIVIDADES DE PROFISSIONAIS DE BELEZA: referem-se especialidades descritas no CBO (Código Brasileiro de Ocupações) que demonstram que a realização das atividades de beleza e terapias complementares se dá de acordo com as formações/capacitações técnicas. Por exemplo, na atividade de cabeleireiros (CBO 5161-10) estes podem - **de acordo à formação ou saber técnico** - exercer cumulativamente (ou não) serviços de cabeleireiro de cortes masculinos (serviços de barbearia); de cabeleireiro de feminino (penteados, alongamentos capilares, noivas, maquiagens e afins); de cabeleireiro misto/unisex (realizados por profissional que domina (está habilitado) à atender cumulativamente a todos os públicos femininos, masculinos, infantil e afins); de cabeleireiro colorista; cabeleireiro especialista em penteados afro; de cabeleireiro auxiliar; de cabeleireiro escovista, dentre outros.

IX - METAS, INCENTIVO OU CORRIDAS DE VENDAS: referem-se as práticas consuetudinárias da categoria na fixação de valores de incentivo (ou descontos) na realização de parceria; podem ser atribuídas na forma de valores ou percentuais que incidam sobre o faturamento e/ou cota-parte, bem como no fornecimento de bens tangíveis; são práticas utilizadas em homenagem ao princípio da isonomia (e livre iniciativa) de forma a valorizar o maior empenho de um determinado parceiro em relação aos demais membros do grupo. **Parágrafo único:** o estabelecimento de metas entre o salão parceiro e profissional para concessão de aumentos de benefícios na parceria não se constitui, por si só, como subordinação jurídico empregatícia.

X - COTA-PARTE OU FATURAMENTO: refere-se à denominação dada à remuneração do profissional-parceiro na relação da parceria, cujos títulos contábeis são observados na forma do parágrafo 4º, do artigo 1º-A, da Lei 13.352/2016; o valor da cota-parte pode ser diferenciada para cada tipo de serviço (inciso I, parágrafo 10º, artigo 1º-A, da Lei 13.352/2016), não se confundindo com o valor total pago pelo cliente final que pode contemplar combos ou pacotes de serviços, inclusive ter incluso sistema de co-parceria.

XI - SERVIÇO EM CO-PARceria: referem-se a forma de prestação de serviço realizada com concurso de auxiliares na forma do art. 966, §ú, CC, serviços que são realizados em pacotes e combos, inclusive por mais de um profissional ou equipe. Exemplos: Noivas (cabelo, maquiagem, manicure, massagem, etc); Cabelo (corte, colorimetria, escovas, etc).

24.5.2 Os profissionais da categoria que atuam nas modalidades previstas nesta cláusula deverão manter a regularidade de seus documentos na forma do inciso VII, do parágrafo 10º, do artigo 1º-A da Lei 13.352/2016 e demais regras desta convenção, devendo apresentar, sempre que solicitado pelos sindicatos, os respectivos documentos e inscrições perante os órgãos públicos (Contratos de Parceria e assemelhados, CCM ou IM, CIP - Código de Identificação Profissional, Comprovante de pagamento das Contribuições Sindicais, Taxas de Auditoria e afins) para que a entidade sindical de categoria profissional possa atestar a realização de atividade profissional de natureza autônoma na forma da lei, especialmente, para que o substituto processual da coletividade de profissionais verifique que respectivos contratos de parceria e assemelhados expressem a livre vontade das partes, sem coação ou vícios de vontade ou de consentimento. **Parágrafo único:** A homologação dos referidos contratos pelo Sindicato de Categoria Profissional não limita a sua atuação sindical em defesa dos interesses da classe caso observe que no decorrer na execução do negócio jurídico identifique nulidades previstas no artigo 9º da CLT.



24.5.3. Os profissionais autônomos, liberais, cooperados ou sócios de serviços que atuem na especialidade de 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 Hinode, Forever Living, Herbalife, Jeunesse, Mary Kay, Racco, Amway, etc; bem como, de outras marcas a exemplo de Natura, Avon, Boticário, Jequití, Itallian Collor, Embelleze, L'Óreal, Wella, Raiz Latina, Truss 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 mesmos 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 individual 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; respectivos contratos também devem estar devidamente homologados pelo sindicato de categoria profissional.

24.5.4. Os agentes autônomos ou profissionais liberais - equiparados à empregadores/estabelecimentos - 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 único:** os profissionais que atuam como agentes autônomos ou empreendedores individuais estabelecidos também ficam obrigados, pela segurança da coletividade de consumidores, a apresentarem a regularidade da cláusula 42ª e conexas desta convenção coletiva.

24.5.5. Os contratos de parceria e assemelhados previstos nesta cláusula devem ter incluso/prevista, obrigatoriamente a contratação de, no mínimo, um seguro por incapacidade temporária, fornecido por empresa seguradora credenciada junto ao Sindicato de Categoria Profissional, podendo, em comum acordo entre as partes, ser rateado entre salão e profissional. **Parágrafo único:** Além do seguro obrigatório, sobre os respectivos contratos de parceria e assemelhados incidirá taxa de auditoria a ser recolhida pela empresa/salão-parceiro ao sindicato de Categoria Profissional, conforme valores descritos na tabela do anexo IV desta convenção, cujos recolhimento e pagamento ocorre na responsabilidade do salão-parceiro (tomador de serviços) na forma do §3º, artigo 1ª-A, da Lei 13.352/2016.

24.5.6. Os trabalhadores autônomos (profissionais conceituados no item II) estão, conforme certidão de registro sindical, vinculados ao sindicato categoria profissional em todos os benefícios e obrigações.

24.5.7. Por isonomia, em conformidade ao acordo realizado pelo sindicato laboral junto ao MPT nos autos do processo nº 0002909-38.2012.5.02.0026, os contratos de parceria devem prever o valor mínimo de 50% (cinquenta por cento) na divisão dos repasses e/ou de cota-partes aos profissionais-parceiros. **Parágrafo Primeiro:** desde que devidamente homologado pelo sindicato laboral, sobre o valor de repasse mínimo de 50%, ora estipulado, podem as partes acordarem o rateio de despesas (administrativas, operacionais, condomínio e afins), de produtos utilizados na realização dos serviços aos clientes finais e/ou de valores de taxas de seguros obrigatórios, taxas de auditoria e/ou royalties e afins. **Parágrafo Segundo:** fica ressalvado o direito de serem fixados percentuais diferenciados (inclusive em valor menor ao percentual de 50%) desde que forem estabelecidos via contratos específicos ou acordos coletivos que fixem Tabelas de Preços Convencionados (**T.P.C. cláusula 48ª**), cuja negociação deve ser previamente homologada pelo sindicato laboral e acompanhada de memória/fórmula de cálculo.

24.5.8. 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 V**.



24.5.9. Os contratos mencionados na presente cláusula terão confirmação de homologação certificada exclusivamente através de documento (certidão) expedido pelo sítio eletrônico www.contratodeparceria.com.br

24.5.10. Aos profissionais-parceiros abrangidos pela Lei 13.352/2016, que atuem exclusivamente na condição de microempreendedor individual, fica garantida a percepção de cesta básica, benefícios de assistência médica e seguro + social nas condições estabelecidas na cláusula 20 desta convenção coletiva.

24.5.11. Em eventuais períodos de pandemia e/ou suspensão de atividades por força de órgãos públicos, os salões-parceiros farão o recolhimento e pagamento dos impostos relativos ao DAS-MEI 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 retorno das atividades.

24.5.12. Os salões e profissionais-parceiros, por acordo mútuo a ser informado ao sindicato de categoria profissional, poderão adotar atendimento em domicílio, com revisão de custos administrativos e operacionais a serem descontados das cotas-partes previstas nos contratos de parcerias vigentes (§3º, 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.

24.5.13. 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 de sua responsabilidade analisar os requisitos de segurança sanitária e pessoal do profissional parceiro nestes atendimentos.

24.5.14. 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.

24.5.15. 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.

24.5.16. Os salões-parceiros, para demonstração do regular cumprimento do dispositivo do parágrafo sexto, do artigo 1º-A, da Lei 13.352/2016, quando utilizarem de sistema de gestão compartilhada de condomínio, com a centralização de pagamentos e recebimentos de profissionais-parceiros, devem apresentar o regular cumprimento das obrigações contábeis do profissional-parceiro, através de empresas de contabilidade devidamente credenciadas ao sindicato de categoria profissional, cujas regras estão disponíveis no website www.contratodeparceria.com.br.

24.5.17. Os contratos de parceria que seguem anexos (ANEXO VI) à presente convenção coletiva são consideradas as minutas previamente aprovadas pelas entidades sindicais; logo, quaisquer outros contratos específicos (com teor e forma diferenciados) devem ser encaminhados ao departamento jurídico da entidade de categoria profissional e/ou NISC para a devida revisão e análise jurídica, cujos custos dos profissionais especializados para a respectiva revisão jurídica serão repassados ao salão-parceiro solicitante.

24.6. REGRAS DE LUVAS, PASSES, CUSTOS TÉCNICOS, CONFIDENCIALIDADE E NON-COMPETE.

24.6.1. Os contratos de parceria que prevejam cláusulas de pagamento de luvas ou custos técnicos deverão ter cláusulas de "non-competes" e de "confidencialidade", bem como regras claras sobre o tratamento de carteira de clientes conquistados



de forma comum entre o salão-parceiro e profissional-parceiro e como será tratada a carteira de clientes adquirida por cada uma das partes (independentemente uma da outra) durante a vigência ou extinção de contrato de parceria ou assemelhado.

24.6.2. No âmbito desta categoria considerar-se-á como “concorrência desleal” o desvio arbitrário da carteira de clientes conquistada pelo "salão-parceiro" ao "profissional-parceiro", tendo em vista que o fim comercial do salão-parceiro pressupõe o investimento em publicidade, alugueres, custeio das instalações para conquista de clientes atendidos pelos profissionais-parceiros; logo o desvio arbitrário (inclusive abrupto, inesperado e desleal) da carteira de clientes conquistada pelo salão-parceiro enseja em prejuízos financeiros ao estabelecimento que cujo ressarcimento pode ser requerido nas vias judiciais em face daquele(s) que cometer(em) os atos de deslealdade.

24.6.3. Não são considerados clientes da carteira do salão-parceiro aqueles clientes conquistados pelo profissional-parceiro antes da assinatura do contrato de parceria junto ao estabelecimento ou quando houverem outras condições específicas acordadas entre as partes.

24.6.4. O dever de zelo e observância pelas regras de concorrência deve ser realizada por todos os profissionais-parceiros e salões-parceiros da categoria, sob pena das partes prejudicadas acionarem o poder judiciário e cobrar reparação dos prejuízos, inclusive, do pagamento de 10 (dez) vezes o valor da média de faturamento dos últimos 12 meses do profissional-parceiro, sem prejuízo das cláusulas contratuais e normativas que sejam incidentes.

24.6.5. As empresas da categoria ficam obrigadas a promoverem, **uma vez por ano**, em parceria com o sindicato de categoria profissional, curso de capacitação ou requalificação profissional (presencial ou on-line) sobre a temática "regimento ético normativo", anexo destas normas coletivas, devendo comprovar a realização destes cursos até o 30 de novembro de cada ano, sob pena de pagamento de multa por descumprimento (cláusula 50) por cada trabalhador existente no estabelecimento.

24.6.6. Pela autonomia da vontade das partes e da livre concorrência, fica estabelecido que, de maneira análoga aos contratos de artistas e esportistas, é livre o convite de profissionais mediante compra de passes (ou pagamentos de luvas), **desde que os atuais contratantes sejam cientificados por escrito, inclusive para que possam realizar contrapropostas ao profissional ou ajustarem aviso prévio de resolução de contratos, bem como, na mesma oportunidade, possam realizar levantamento da carteira de clientes e/ou balanço de haveres/despesas envolvidas na transição.**

24.6.7. Os salões-parceiros (novos parceiros ou novos contratantes) que desrespeitem a pactuado no item 24.6.6 ficarão compelidos no dever de pagar por 6 (seis) meses o valor da média dos últimos 12 (dozes) meses de faturamento do profissional-parceiro convidado/contratado, valor esse que será pago ao salão (antigo contratante) que perdeu o profissional.

24.6.8. Conforme inciso V, §10º, do art. 1ª-A, da Lei 12.592/2012 não se configura concorrência desleal a mera vontade, por parte do profissional-parceiro, de não subsistir o interesse na sua continuidade do contrato, desde que este formalize ao atual salão-parceiro o aviso prévio de, no mínimo, trinta dias.

24.6.9. Os casos que forem apontados indícios de concorrência desleal serão encaminhados para diligência das entidades sindicais, mediante demanda a ser formalizada pelo NISC/CCP, conforme regras estipuladas nesta convenção coletiva de trabalho.

24.6.10. Desde já, todos os membros da categoria ficam cientificados que **"o crime de concorrência desleal, na modalidade desvio de clientela alheia, está tipificado no art. 195, III, da lei 9.279/96. Nesse dispositivo**



determina-se que comete concorrência desleal quem "emprega meio fraudulento, para desviar, em proveito próprio ou alheio, clientela de outrem."

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTAGIÁRIOS. APRENDIZAGEM. TRABALHO DO MENOR. VOLUNTÁRIOS

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

25.2. É facultado ao sindicato de categoria profissional manter convênios ou fundar núcleos de captação de candidatos a estágios; ficando assegurada a prestação de assistência necessária à condução dos procedimentos.

25.3. Salvo melhores condições acordadas, estabelece-se ao aprendiz ou menor aprendiz, o salário-mínimo-hora.

25.4. 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.

25.5. 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.

25.6. As empresas de natureza assistencial que ofereçam serviços deste ramo de atividade à sociedade (tais como ongs de beleza, projeto tesourinha, concurso de beleza 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.

25.7. As empresas, agências ou promotores de eventos (ou agências de modelos) que desenvolvam atividades ou eventos de beleza (concursos de beleza, campeonatos e similares) voltados às crianças e adolescentes ficam obrigadas a comunicar previamente a realização do evento ao sindicato, encaminhando os respectivos contratos de voluntários, plano de atuação, premiação, bem como apresentar autorização do conselho tutelar e/ou vara da infância e juventude, sob pena do ajuizamento, por parte do sindicato profissional, das ações judiciais correspondentes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

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

26.2. 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.

26.3. 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.

26.4. 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.

26.5. 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 que a empresa poderá parcelar as férias da seguinte forma:

1ª parcela, o valor correspondente a 40% (quarenta por cento) do líquido das férias, no ato e início do gozo;

2ª parcela, o valor correspondente a 30% (trinta por cento) do líquido das férias, após 30 (trinta) dias do início do gozo;

3ª parcela, o valor correspondente a 30% (trinta por cento) do líquido das férias, após 60 (sessenta) dias do início do gozo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FERRAMENTAS. EQUIPAMENTOS. UNIFORMES. EPI'S E OUTROS ACESS.

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, abstendo-se de fumar durante a prestação de serviços e/ou nas áreas impróprias para o ato, como também, abstendo-se, sobretudo, de ingerir bebidas alcoólicas.

CLÁUSULA 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 Primeiro: É obrigatória a afixação em local visível do atestado de capacitação laboral individual e/ou coletiva (cláusula 42ª desta CCT), fornecido pelo Sindicato Profissional, como também do cadastro de regularidade sanitária.

Parágrafo Segundo: É obrigatória a afixação em local visível de certificado de apresentação do PGRS - PLANO DE GERENCIAMENTO DE RESÍDUOS SOLÍDOS, expedido pelas entidades sindicais laboral e patronal.

Parágrafo Terceiro: Os profissionais da beleza e terapeutas complementares ficam obrigados a apresentar carteira de vacinação atualizada, inclusive com as respectivas doses de vacinas para hepatites, influenzas, covid e afins, disponíveis no SUS para os profissionais das categorias de auxiliares de saúde/interessa da saúde.

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 de Categoria 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, aos empregados (mãe ou pais) que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente lhes 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

Por força do art. 611-A, CLT, 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/contrato**, deverão ter assistência e homologação do Sindicato de Categoria 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 computo 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

40.1. 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).

40.2. No caso de dispensa por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da dispensa.



40.3. 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.

40.4. As empresas deverão manter os benefícios mínimos previstos em convenção coletiva de trabalho, tais como cestas básicas, telemedicina, benefícios sociais e afins.

40.5. 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;

40.6. 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.

40.7. 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”.

40.8. 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 da categoria, 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 de Categoria Profissional.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CIP - CÓDIGO DE IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL - CARTEIRA DE HAB. PROFISSIONAL

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

42.2. Considerando que o código sanitário estadual (Lei nº 10.083/1998), mais especificamente em seus artigos 37, 49, 59 dispõe que os serviços da categoria de beleza, terapias complementares e afins são atividades de proteção, promoção e preservação da saúde, bem como, especificamente, de interesse à saúde.

42.3. Considerando ainda as exigências sanitárias e de preservação da saúde da sociedade, bem como pela previsão do artigo 4º da Lei 12.592/2012, as empresas (empregadores) da categoria econômica (inclusive as terceirizadas, locadoras



de espaços ou mesmo de bens móveis) ficam obrigadas a exigir de todos os profissionais (celetistas, parceiros, sócios de serviços e/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).

42.4. Os números de C.I.P. são estruturados de acordo com as formações dos trabalhadores, sendo organizadas pelas siglas a seguir:

- a) **CRPB ou CPB** – Código de Registro de Profissional da Beleza.
- b) **CRTC ou CRT** – Código de Registro de Terapeuta Complementar ou Terapeuta
- c) **CRAE** – Código de Registro de Arte-Educador.
- d) **CRAS** – Código de Registro de Agente Social
- e) **CREC** – Código de Registro de Educador ou Educador Complementar

Parágrafo primeiro: 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.

Parágrafo segundo: As empresas da categoria ficam responsáveis de encaminhar anualmente a listagem de profissionais e seus respectivos códigos de registros, devidamente atualizados e acompanhados dos respectivos atestados de saúde, inclusive os previstos na cláusula 47ª desta convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo terceiro: As empresas que prestam serviços de terapias complementares, tais como acupuntura, ozonioterapia, estética e afins (que utilizam perfuro-cortantes) devem apresentar CERTIFICADO DE REGULARIDADE DO ESTABELECIMENTO, emitido pelos sindicatos laboral e patronal, contendo responsável técnico portador de CRTC.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ADICIONAL FINANCEIRO PARA AÇÕES EDUCACIONAIS E DE PROTEÇÃO

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 o 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 da Categoria 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 de Categoria 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

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

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

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

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

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

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

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

§2º - O não recolhimento das contribuições acarretará para o empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido e não recolhido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês.

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

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

§5º - **A partir de janeiro de 2022**, com base nas disposições contidas na Constituição Federal em seus Artigos 7º, inciso XXVI e 8º, incisos II, IV e VI; no Artigo 513, alínea "e" da CLT; nas Notas Técnicas nº 2 e 3 da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho) e, respeitadas as deliberações dos integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal dos Institutos e Salões de Beleza, Cabeleireiros de Senhoras, Cabeleireiros Unisex, Barbearias, Salões-Parceiros e Empresas de Tratamento de Beleza do Estado de São Paulo – BELEZA / PATRONAL realizada no dia 27/10/2020, fica aprovada e autorizada para início em 2022, a cobrança de



contribuição única, nomeada **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL BELEZA PATRONAL**, que poderá ser paga em taxa única com desconto ou em 04 parcelas, para todas as empresas integrantes da categoria econômica representada pelo sindicato Beleza Patronal, observado o número de funcionários e ou profissionais-parceiros, conforme a seguinte tabela:

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

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

§7º - O não recolhimento das contribuições acarretará para o empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido e não recolhido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONSELHOS DE CLASSE

Os trabalhadores com deveres regulados por Lei ou Conselho Federal, sempre que lhe for 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 desta CCT (**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 executem 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 PREÇOS CONVENCIONADA

48.1. Visando a preservação do direito da concorrência leal e a valorização do trabalho profissional, fica facultado às empresas e profissionais, com a participação e homologação do sindicato laboral, constituírem tabela mínima de preços (tabela de preços convencionada) aos atendimentos e/ou serviços prestados à comunidade.



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

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

Parágrafo Terceiro: As tabelas de preços convencionadas para cálculos de cotas-partes (**cláusula 24.5.7.**) de profissionais da beleza em regime de parceria deverão ser homologadas perante o Sindicato de Categoria Profissional.

48.2. Fica convencionado ainda que na presente categoria podem ser criadas pelas empresas, desde que devidamente homologadas junto ao sindicato de categoria profissional, as seguintes tabelas:

a) tabela de serviços convencionada de consultoria técnica de beleza, com valor de cachês ou serviços pré-fixados de acordo às práticas de mercado, inclusive, devendo observar as formalidades contratuais junto ao sindicato de classe por aplicação ou analogia aos artigos 9º e 10º da Lei 6533/1978.

b) tabela de serviços e preços convencionada para atividades de corretagem de beleza, promotor ou representante comercial de venda de produtos de beleza, devendo observar manual do sindicato da categoria profissional para emissão de notas fiscais específicas de atividades de representante ou promotor de venda.

c) as tabelas de serviços ou de preços supramencionadas podem adotar valores fixos ou percentuais ou cotas de participação.

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 - CCP/NISC - NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Por força do artigo 611-A, CLT, os Estabelecimentos/Empresas e os Trabalhadores das categorias convenientes, antes de ingressar com demandas de natureza litigiosa em Juízo, em qualquer esfera jurisdicional, em homenagem aos princípios da composição e mediação, bem como alívio da sobrecarga da máquina judiciária do Estado, obrigam-se a submeter as suas divergências (individuais ou coletivas) ao NISC - Núcleo Intersindical de Solução de Conflitos, bem como comprometem-se a submeter suas divergências trabalhistas à CCP dos Sindicatos, nos termos da Lei 9958 de 12/01/2000, observado os procedimentos do **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 (CCP), absorvida pelo Núcleo Intersindical de Solução de Conflitos (NISC), fica rerratificado para atender as novas atribuições estabelecidas na presente cláusula.

Parágrafo Terceiro: Os sindicatos convenientes poderão criar procedimentos unificados de prevenção jurídica, inclusive contratando profissionais especializados para realização de triagem e encaminhamento das demandas.

Parágrafo Quarto: Os sindicatos convenientes para promover o financiamento do NISC poderão, via sistemas de informática unificados, criar campanhas promocionais ou adotar mensalidades unificadas (ou taxas únicas) para prestar serviços específicos aos seus associados, cujos valores contemplem combo ou pacote de benefícios/direitos de emissão de todas as certidões previstas nesta convenção coletiva.

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.

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; tal procedimento é necessário 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) dos Sindicatos Laboral e 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, telegram ou app similar.

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.

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.

São Paulo, Capital, 17 de dezembro de 2021.



MÁRCIO ROBERTO SILVA MICHELASI RIGOTTO
SINDICATO NACIONAL PRÓ-BELEZA – SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DO SETOR DE BELEZA,
COSMETICOS, TERAPIAS COMPLEMENTARES, ARTE-EDUCAÇÃO E SIMILARES



LUIS CÉSAR BIGONHA
BELEZA PATRONAL - SIND PATRONAL DOS INST E SALOES DE BEL, CABEL DE SENHORAS, CABEL
UNISSEX, BARB, SALOES -PARCEIROS E ÉMPR DE TRAT DE BEL DO EST DE SP

ANEXO I - TABELA DE PISOS SALARIAIS - VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/06/2021.

Ordem	Denominação da Função Profissional	JORNADA	FAIXA 1	FAIXA 2	FAIXA 3	FAIXA 4
			MEI-EMPE	ME	EPP	OUTRAS
1.01.	Instrutores/Professores dos Centros de Formação de Cabeleireiros e Similares: Centros de Formação/Escolas de Profissionais da Beleza, de Terapias Complementares, Holísticas/Alternativas e Similares, Centros de Formação Técnicas das Empresas Cosméticas e Similares.	8H	1.100,00	1.183,33	1.463,25	1.536,41
		6H	825,00	887,50	1.097,43	1.152,30
		4H	550,00	591,67	731,63	768,21
1.02.	Técnicos Cabeleireiros, Tricologistas, Técnicos em Estética, Terapeutas em Estética, Estilista Capilar (Hair Stillyst, Hair Design, Visagista).	8H	1.100,00	1.183,33	1.463,25	1.536,41
		6H	825,00	887,50	1.097,43	1.152,30
		4H	550,00	591,67	731,63	768,21
1.03.	Cabeleireiros Unissex (Cabeleireiro ou Oficial Barbeiro): Cabeleireiro Escovista, Cabeleireiro Penteador, Cabeleireiro Tinturista, Cabeleireiro-Esteticista, Terapeuta Capilar.	8H	1.100,00	1.163,55	1.463,25	1.536,41
		6H	825,00	887,50	1.097,43	1.152,30
		4H	550,00	591,67	731,63	768,21
1.04.	Esteticista: Especialista em tratamento de beleza, Esteticista corporal, Esteticista facial, Promotor esteticista, Cosmetologista, Massagista Estético, Eletroterapeuta.	8H	1.100,00	1.183,33	1.463,25	1.536,41
		6H	825,00	887,50	1.097,43	1.152,30
		4H	550,00	591,67	731,63	768,21
1.05.	Ajudantes/Auxiliares/Assistentes de Esteticistas, de Cabeleireiros Unissex e demais Similares	8H	1.100,00	1.183,33	1.418,35	1.489,27
		6H	825,00	887,50	1.063,76	1.116,94
		4H	550,00	591,67	709,17	744,62
1.06.	Depiladora e Similares	8H	1.100,00	1.183,33	1.441,88	1.513,97
		6H	825,00	887,50	1.081,40	1.135,47
		4H	550,00	591,67	720,94	756,99
1.07.	Manicure, Pedicure: Manicura(o), Calista	8H	1.100,00	1.183,33	1.441,88	1.513,97
		6H	825,00	887,50	1.081,40	1.135,47
		4H	550,00	591,67	720,94	756,99
1.08.	Maquiador – Maquiador social, Maquilador	8H	1.100,00	1.183,33	1.441,88	1.513,97
		6H	825,00	887,50	1.081,40	1.135,47
		4H	550,00	591,67	720,94	756,99
1.09.	Dermopigmentador, Micropigmentador – Maquiagem Definitiva, Tatuagem Estética, Tatuagem Artística	8H	1.100,00	1.183,33	1.463,25	1.536,41
		6H	825,00	887,50	1.097,43	1.152,30
		4H	550,00	591,67	731,63	768,21
1.10	Massagista: Massagista de Casas de Banho, Massagista de Saunas, Massagista de Termas, Massagista Esteticista, Massoprevencionista, Massoterapeuta, Terapeuta Corporal.	8H	1.100,00	1.183,33	1.463,25	1.536,41
		6H	825,00	887,50	1.097,43	1.152,30
		4H	550,00	591,67	731,63	768,21



1.11.	Auxiliar Massagista: <i>Massagem Expressa, Quick Massage, MBR-C, Duchistas e Similares.</i>	8H	1.100,00	1.163,55	1.418,35	1.489,27
		6H	825,00	872,66	1.063,76	1.116,94
		4H	550,00	581,78	709,17	744,62
1.12	Consultores e Promotores de Beleza ou de Produtos Naturais. <i>(inclusive que trabalham com sistemas de rede (networking) da forever living, herbalife, etc; bem como, representante comercial (consultor/promotor) de outras marcas a exemplo de natura, avon, boticário, itallian collar, embelleze, loreal, lanza, keune, max love, muriel, shizen e afins).</i>	8H	1.100,00	1.163,55	1.463,25	1.536,41
		6H	825,00	872,66	1.097,43	1.152,30
		4H	550,00	581,78	731,63	768,21
1.13.	Podólogo - Técnico em podologia.	8H	1.100,00	1.183,33	1.463,25	1.536,41
		6H	825,00	887,50	1.097,43	1.152,30
		4H	550,00	591,67	731,63	768,21
1.14.	Terapeuta Complementar/Holístico: Quiropraxista, Cinesoterapeuta, Eutonista, Homeopata (exceto médico), Quiropata, Quiroprático, Rolfista, Rpgista, Técnico em alexander, Técnico em anti-ginástica, Terapeuta Crâneo-sacral, Terapeuta Holístico, Terapeuta Manual, Terapeuta Mio-facial, Iogaterapeuta, Naturólogo, Terapeuta Floral, Iridologista, Osteopata, Devakiano, Reikiano, Terapeuta em Psicobioenergetica, Psicobiosofista, Pantófilo, Arteterapeuta, Oraculoterapeuta, Psicoterapeuta-Holístico, Psicanalista-Psicobiosófico, Terapeuta Ayurkivédico (Ayurvédico), Parapsicólogo, Cromoterapeuta, Aromaterapeuta, Terapeuta Corporal, Trofoterapeuta (Dietoterapeuta), e demais Terapeutas Complementares Similares.	8H	1.100,00	1.183,33	1.463,25	1.536,41
		6H	825,00	887,50	1.097,43	1.152,30
		4H	550,00	591,67	731,63	768,21
1.15.	Terapeuta Complementar/Acupunturista: Acupuntor, Fitoterapeuta, Técnico corporal em medicina tradicional chinesa, Técnico em acupuntura, Terapeuta oriental (Iogaterapeuta, Professor de Ioga (Yôga), Ayurvédica, de Tai-Chi, de Chi-Kung, de Artes Marciais, Kum Nye, Feng Shui), Terapeuta Naturalista (Pantófilo, Psicobiosofista, Naturólogo), Ozonioterapeuta e afins.	8H	1.100,00	1.183,33	1.463,25	1.536,41
		6H	825,00	887,50	1.097,43	1.152,30
		4H	550,00	591,67	731,63	768,21
1.16.	Iogaterapeuta (Terapeuta Oriental): inclusive Terapeuta Corporal, Professor de Ioga (Yôga), de Tai-Chi-Chuan, de Chi-Kung, de Artes Marciais, Kum Nye, de Biodança, de Bioenergética, Lian Gong, Ginástica Terapêutica, N.A.D., Oki-Dô, Karatê-Dô Tradicional e Similares, Karatê Chi, Pam-Amrita, Pranayama e similares.	8H	1.100,00	1.183,33	1.463,25	1.536,41
		6H	825,00	887,50	1.097,43	1.152,30
		4H	550,00	591,67	731,63	768,21
1.17.	Agentes Culturais de Moda e Beleza: instrutor, monitor ou professor de atividades culturais, de moda ou beleza; arte-educador; educador; agente educador; estilistas; modistas; aprendiz e/ou modelo de concursos de beleza (miss e mister e assemelhados); modelos	8H	1.100,00	1.183,33	1.423,79	1.494,98

	de passarela, de feiras e de congressos; modelos; coreógrafos; produtores e afins;					
		6H	825,00	887,50	1.067,85	1.121,24
		4H	550,00	591,67	711,90	747,49
1.18.	Agentes Culturais e Agentes Sociais com ou sem formação superior: professor; arte-educador; educador; agente educador; professor-recreador; psicanalista psicobiosófico; terapeuta assistencial e/ou motivacional; teólogo e/ou educadores de cultura religiosa; assistente social e similares	8H	1.100,00	1.183,33	1.423,79	1.494,98
		6H	825,00	887,50	1.067,85	1.121,24
		4H	550,00	591,67	711,90	747,49
1.19.	Cosmetista, Naturologos e Similares com Formação Superior ou Regime Nivelado	8H	1.100,00	1.183,33	2.042,68	2.144,81
		6H	825,00	887,50	1.532,12	1.608,73
		4H	550,00	591,67	1.021,35	1.072,42
1.20.	Monitores e Treinadores em PNL, inclusive de cursos livres da categoria, como: 1234 Voce, 1234 Diamond, Training Trainers PNL, Master Practitioner PNL, PNL Advanced Training, Nós Amamos Muito Você, Integrando Competências, Gestalt terapia, dentre outros similares de ministrados por professores ou monitores da categoria profissional.	8H	1.100,00	1.183,33	1.423,79	1.494,98
		6H	825,00	887,50	1.067,85	1.121,24
		4H	550,00	591,67	711,90	747,49
1.21.	Atendente, Auxiliar de Limpeza, Caixa, Copeira, Estoquista, Faxineiro, Recepcionista e similares.	8H	1.100,00	1.163,55	1.418,35	1.489,27
		6H	825,00	872,66	1.063,76	1.116,95
		4H	550,00	581,78	709,17	744,63
1.22.	Auxiliar de Cozinha e similares.	8H	1.100,00	1.163,55	1.441,88	1.513,97
		6H	825,00	872,66	1.081,40	1.135,47
		4H	550,00	581,78	720,94	756,99
1.23	Cozinheira	8H	1.100,00	1.163,55	1.463,25	1.536,41
		6H	825,00	872,66	1.097,43	1.152,30
		4H	550,00	581,78	731,63	768,21
1.24	Supervisor Administrativo, Supervisor Técnico ou Gerente Júnior ou similar.	8H	1.100,00	1.183,33	1.983,97	2.083,17
		6H	825,00	887,50	1.487,87	1.562,26
		4H	550,00	591,67	991,98	1.041,58
1.25.	Coordenador Pedagógico	8H	1.100,00	1.183,33	2.101,50	2.206,57
		6H	825,00	887,50	1.576,10	1.654,90
		4H	550,00	591,67	1.050,74	1.103,28
1.26.	Gerente Sênior, Administrador e Diretor.	8H	1.100,00	1.183,33	2.627,51	2.758,88
		6H	825,00	887,50	1.970,62	2.069,15
		4H	550,00	591,67	1.313,75	1.379,44
1.27	Outros	8H	1.100,00	1.163,55	1.418,35	1.489,27
		6H	825,00	872,66	1.063,76	1.116,95
		4H	550,00	581,78	709,17	744,63

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 envolvidos, informando os 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 recebedor 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 conseqüente 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 - NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÕES DE CONFLITOS

Os Sindicatos subscritores da Convenção Coletiva de Trabalho, por seus representantes legais, mantem em funcionamento a **COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA TRABALHISTA (CCP)**, que a partir de 01/03/2018 passou a utilizar da denominação **NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS (NISC)**, observando 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 Morais 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 ½ 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 - TAXAS E CUSTAS ADMINISTRATIVAS

A – CUSTAS ADMINISTRATIVAS:

Denominação	Valor
01- Fotocópias	R\$ 0,50
02- Contribuição Administrativa para Cálculos Trabalhistas e Serviços Sindicais Similares	R\$ 50,00
03- Emissão e Reconhecimento de Certificados	R\$ 100,00
04- Reconhecimento de Notório Saber	Sob Consulta
05- Expedição de CIP	Sob Consulta
06- Custas de Homologação de Contratos de Parceria e assemelhados – modelo padrão - conforme Cláusula 24ª, CCT	R\$ 150,00
07- Custas de Homologação de Contratos de Parceria e assemelhados – modelos específicos ou diferenciados, conforme Cláusula 24ª, CCT.	Sob Consulta
08- Distrato de Contratos de Parceria e assemelhados - Cláusula 24ª, CCT	R\$ 100,00
09- Conciliação Prévia	R\$ 100,00
10- Custas Arbitradas sobre Conciliação Prévia e Acordos Extrajudiciais: (Ressaltando que o valor mínimo fica estabelecido em 1/2 (meio) salário mínimo federal)	15%
11- Taxas/Custas/Mensalidade de Auditoria/Fiscalização de parceria Manicures, Depiladoras, Maquiadores, conforme cláusula 24ª, CCT.	R\$ 10,00
12- Taxas/Custas/Mensalidade de Auditoria/Fiscalização de parceria Cabeleireiros, Barbeiros e outras, conforme cláusula 24ª, CCT.	R\$ 25,00

* Os valores sob consulta dependem de serviços que demandam contratação de profissionais específicos.

B – CAMPANHAS DE SINDICALIZAÇÃO E PROMOCIONAIS:

As entidades sindicais, mediante portarias sindicais próprias, poderão, na forma prevista na cláusula 51 desta CCT, criar campanhas promocionais, com mensalidades unificadas (intersindical) específicas aos seus associados, para que estes usufruam de benefícios de descontos nos serviços prestados pelo NISC, bem como no fornecimento de termos de quitação e/ou certidões obrigatórias e de regularidade prevista nesta convenção coletiva.

C – DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES:

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 - MODELO DE RECIBO CITADO NO §7º DA CLÁUSULA 24ª

A) O MODELO ILUSTRATIVO A SEGUIR, INDICA PADRÃO UTILIZADO NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO.

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, CONFORME CCT VIGENTE.

O VALOR TOTAL ACIMA CONTEMPLA AS COTAS-PARTES DO SALÃO-PARCEIRO E DO PROFISSIONAL PARCEIRO, CUJAS RPS INDIVIDUALIZADAS, SERÃO 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 - MINUTAS DE CONTRATOS DE PARCERIA PREVIAMENTE APROVADOS PELOS SINDICATOS

1). Abaixo seguem os modelos de contratos de parceria mais utilizados no âmbito da categoria, os quais dependem apenas da formalidades disponibilizadas website www.contratodeparceria.com.br para a respectiva homologação individualizada por profissional.

a) Acordo c/c Modelo aprovado pelo Ministério Público do Trabalho nos autos do processo nº 0002909-38.2012.5.02.0026 - TRT-SP:

http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/imagemAnexo/MR070412_20212022_01_10T22_31_29.pdf

b) Modelo aprovado pelos sindicatos laboral e patronal disponibilizado no website www.contratodeparceria.com.br:

http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/imagemAnexo/MR070412_20212022_01_10T22_06_33.pdf

2). Quaisquer minutas de contratos de parceria específicas e diferenciadas dos modelos pré-aprovados devem passar por revisão jurídica, a ser requerida pelo e-mail juridico.probeleza@gmail.com ou pelo website www.probeleza.org.br

