

# Alteração na CCT/2017

## **AJUSTES DO INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO ENTRE OS SINDICATOS CONVENIENTES**

Pelo Princípio da Lealdade negocial, cuja a intenção era estabelecer um enriquecimento do terço constitucional para 40%, ou seja, o trabalhador receber 40% sobre o valor das férias, por acordo mútuo entre os sindicatos, a cláusula 14º resta suspensa até a próxima negociação.

No tocante à cláusula 7º – pagamento no mesmo mês, mantém-se a condição eleita no Princípio da Anterioridade que também os sindicatos convenientes atuam em favor daqueles que queiram manter as datas do dia 20 para o adiantamento de salário e o 5º dia útil para verbas remanescentes.

**Débora Simão dos Santos**

**Presidente – Sindbel do Grande ABC**

Imprimir

## AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE  
TRABALHONº DA SOLICITAÇÃO: MR021139/2017

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEREIROS DE SENHORAS DO GRANDE ABC**, CNPJ n. **16.875.533/0001-57**, localizado(a) à Rua Coronel Abílio Soares, 148, conj. 1, Centro, Santo André/SP, CEP 09020-260, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). **DEBORA SIMAO DOS SANTOS**, CPF n. 074.386.298-80 por seu Secretário Geral, Sr(a). **CRISTINA DE SOUZA GONCALVES**, CPF n. 307.949.678-76 por seu Tesoureiro, Sr(a). **EDSON LUIS GONCALVES**, CPF n. 423.475.309-25, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 30/01/2017 no município de Santo André/SP, 30/01/2017 no município de Rio Grande Da Serra/SP, 31/01/2017 no município de Ribeirão Pires/SP, 30/01/2017 no município de São Bernardo Do Campo/SP, 30/01/2017 no município de São Caetano Do Sul/SP, 30/01/2017 no município de Mauá/SP, 30/01/2017 no município de Diadema/SP;

E

**SIND INTERMUNICIPAL DOS INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEREIROS DE SENHORAS DE SANTO ANDRE E REGIAO - SINDIBELEZA/ABC**, CNPJ n. 08.191.895/0001-09, localizado(a) à Avenida Higienópolis, 87, Vila Boa Vista, Santo André/SP, CEP 09190-360, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). **CLARINDO EDUARDO MACCARI**, CPF n. 114.235.108-44 por seu Tesoureiro, Sr(a). **RENATA HERCULANO DA MOTA SILVA**, CPF n. 251.671.478-59 por seu Secretário Geral, Sr(a). **RICARDO AUGUSTO MACCARI**, CPF n. 258.187.118-03, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 15/02/2017 no município de Diadema/SP, 15/02/2017 no município de Mauá/SP, 15/02/2017 no município de Ribeirão Pires/SP, 15/02/2017 no município de Rio Grande Da Serra/SP, 15/02/2017 no município de Santo André/SP, 15/02/2017 no município de São Bernardo Do Campo/SP, 15/02/2017 no município de São Caetano Do Sul/SP;

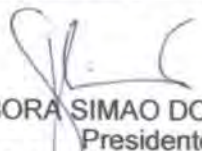
nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR021139/2017, na data de 06/04/2017.

MTE - GRTE/S.A.  
GERÊNCIA REGIONAL DO  
TRABALHO E EMPREGO

10 ABR 2017

SANTO ANDRÉ

Santo André, 06 de abril de 2017.

  
DEBORA SIMAO DOS SANTOS  
Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEREIROS DE SENHORAS DO GRANDE ABC**

  
CRISTINA DE SOUZA GONCALVES  
Secretário Geral

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEREIROS DE SENHORAS DO GRANDE ABC**

SERIES/DISTA
47068,000177/2017-41
/ /2017

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

## ORIGINÁRIA

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS NO GRANDE ABC, CNPJ 16.875.533/0001-57, neste ato representado por sua Presidente, Sra. DÉBORA SIMÃO DOS SANTOS

e

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS INSTITUTOS BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO, CNPJ 08.191.895/0001-09, neste ato representado por seu Presidente, Sr. CLARINDO EDUARDO MACCARI; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - DATA-BASE - ABRANGÊNCIA e VIGÊNCIA

Fica mantida a atual data-base primeiro de março na base territorial compreendida pelos municípios de: Diadema, Mauá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul; na vigência de 1º de março de 2017 a 28 de fevereiro de 2018.

### CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de 2016, assim considerados aqueles resultantes da aplicação da norma coletiva deste mesmo ano, serão reajustados, na data-base (primeiro de março de 2017) através da aplicação 5,43% do INPC.

### CLÁUSULA TERCEIRA - AUMENTO REAL

Os salários resultantes da aplicação da cláusula imediatamente anterior serão majorados, ainda na data-base, em 1,57% (um e cinquenta e sete por cento), a título de aumento real. Somando-se o reajuste salarial e o real tem-se o total de 7% (sete por cento) a ser multiplicado sobre os salários praticados em março de 2016 - independente do cargo, cujo resultado dever-se-á superior aos pisos abaixo relacionados:

AJUDANTE DE CABELEIREIRO AJUDANTE DE DEPILADOR AJUDANTE DE ESTETICISTA AUXILIAR EM ESTÉTICA RECEPCIONISTA	R\$ 1.072,84
BACHAREL EM ESTÉTICA	R\$ 1.311,30
CABELEIREIROS	R\$ 1.192,09
CAIXAS	R\$ 1.072,08
CONSULTORES DE BELEZA	R\$ 1.072,08
DEMAIS EMPREGADOS	R\$ 1.072,08
DEPILADORES	R\$ 1.192,09
ESTETICISTAS	R\$ 1.192,09
GERENTES	R\$ 1.483,02
MANICURAS	R\$ 1.192,09
MAQUILADORES	R\$ 1.192,09
MICROPIGMENTADOR(A) TATUADOR(A)	R\$ 1.072,84
PODÓLOGA(O)	R\$ 1.311,30

#### **CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL**

Fica estabelecido como piso salarial a importância resultante da aplicação do reajuste salarial e do aumento real sobre o piso fixado na norma coletiva anterior, respeitado como limite mínimo a importância mensal de R\$1.072,84 (um mil e setenta e dois reais e oitenta e quatro centavos).

**Parágrafo Primeiro:** O piso salarial é direito de todos os empregados em estabelecimentos de beleza, independente de sua denominação atribuída pelo empregador e ou o local da prestação de serviços (espaço, salão, instituto, centro, atelier e demais nomenclaturas correlatas e afins).

#### **CLÁUSULA QUINTA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora ordinária.

**Parágrafo Primeiro:** O adicional acima será calculado sobre a dobra legal, na hipótese de prestação de jornada extraordinária em domingos, feriados ou dias já compensados.

**Parágrafo Segundo:** Deverá ser observado pelas empresas o limite máximo de que trata o art. 59 da CLT.

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

Para cada ano completo de tempo de serviço na mesma empresa, o empregado fará jus a adicional de 3% (três por cento) sobre seu salário, a ser pago mensalmente, limitado a cinco anos trabalhado.

**Parágrafo Primeiro:** O adicional por tempo de serviço reflete em férias e respectivo terço constitucional; décimo terceiro salário e FGTS.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DATA DE PAGAMENTO/VALE QUINZENAL**

Os salários deverão ser pagos até, no máximo, o último dia útil do mês a que se referem.

**Parágrafo Primeiro:** Serão concedidos adiantamentos quinzenais (vales) de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário mensal bruto do empregado.

**Parágrafo Segundo:** Em caso de atraso no pagamento do adiantamento ou do salário, o empregador arcará diariamente com multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário dos empregados prejudicados.

#### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS**

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento. O empregado terá, igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento: do PIS, benefícios previdenciários, e levantamento de FGTS.

**Parágrafo Primeiro:** O intervalo mencionado no "caput" não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.

**Parágrafo Segundo:** As tarifas bancárias destinadas à manutenção da conta-corrente destinada ao depósito do salário sempre correrão as expensas do empregador.

#### **CLÁUSULA NONA - DIÁRIAS E OU COMISSÕES**

No caso de prestação de serviços fora da sede da empresa e ou estabelecimento, não se tratando de hipótese de transferência, será paga ao trabalhador diária correspondente a 15% (quinze por cento) do piso salarial, independentemente do fornecimento de transporte e alimentação; as comissões livremente negociadas serão parte integrante do demonstrativo de pagamento de salário.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - JORNADA DE TRABALHO**

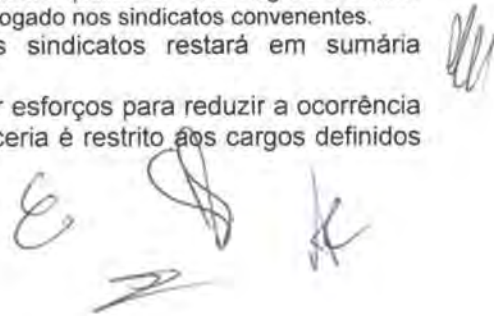
A prestação laboral semanal ordinária máxima de trabalho não excederá a 44 (quarenta e quatro) horas e de 8 (oito) horas diárias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – SALÃO E PROFISSIONAL “PARCEIRO”**

Consoante à Lei 13.352/2016, o trabalhador que exerça a função de: Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador, devidamente qualificado nos Órgãos Públicos competentes, poderá firmar contrato de parceria, desde que homologado nos sindicatos convenientes.

**Parágrafo Primeiro:** A ausência de homologação nos sindicatos restará em sumária comprovação de vínculo empregatício.

**Parágrafo Segundo:** Os estabelecimentos deverão envidar esforços para reduzir a ocorrência de trabalho informal, tendo em vista que o contrato de parceria é restrito aos cargos definidos na nova legislação.



**Parágrafo Terceiro:** Conforme a EC 45/2004 compete à Justiça do Trabalho processar e julgar demandas oriundas do "Contrato Salão/Profissional Parceiro"

**Parágrafo Quarto:** Caso seja comprovado simulação de contrato de parceria, nos termos do Artigo 9º da CLT, o infrator será penalizado no valor equivalente a cinco salários mínimos atualizados em favor do obreiro, independente de outras sanções legais".

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO DO SUCESSOR**

Admitido ou promovido empregado para função de outro que tenha sido demitido, transferido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao do empregado sucedido.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES**

A cada promoção corresponderá elevação real de salário de, no mínimo, 10% (dez por cento), sendo esta, devida a partir do primeiro dia de assunção das novas atribuições.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

As empresas pagarão importância igual a 30% (trinta por cento) do salário mensal do empregado por ocasião de concessão de férias, ainda que indenizadas, coletivas ou proporcionais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Aos empregados que contarem, no mínimo, 50 (cinquenta) anos de idade, fica assegurado, na hipótese de rescisão contratual de iniciativa do empregador, aviso prévio de 70 (setenta) dias. O excedente ao prazo legal deverá, sempre, ser indenizado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO**

Nas rescisões contratuais de iniciativa do empregador, o aviso prévio será acrescido de 3 (três) dias para cada ano completo de trabalho do empregado na mesma empresa. O excedente ao prazo legal deverá, sempre, ser indenizado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO PECULIAR**

O empregado com mais de 40 (quarenta) anos de idade, quando dispensado sem justa causa, terá direito a uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, a ser-lhe paga juntamente com as demais verbas rescisórias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – AVISO PRÉVIO: CUMPRIMENTO E REDUÇÃO DE JORNADA**

Inexiste acréscimo de dias do aviso prévio, decorrente da Lei 12.506/2011.

**Parágrafo Primeiro:** No dia em que for entregue aviso-prévio, o empregado poderá optar pela redução de 2 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho, ou optar por 7 (sete) dias corridos ao final do aviso.

**Parágrafo Segundo:** Caso a ruptura do contrato de trabalho for de iniciativa do empregado em razão de comprovar o ingresso em novo emprego, este fica dispensado do cumprimento do aviso-prévio sem qualquer desconto do salário, por tipificar "justo motivo" nos moldes do artigo 487 da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – HOMOLOGAÇÕES/QUITAÇÕES**

Os empregadores deverão observar rigorosamente as previsões contidas na Lei 7.855/89, quando aos prazos para liquidação dos créditos de seus funcionários.

**Parágrafo Primeiro:** Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

**Parágrafo Segundo:** Até o 10º (décimo) dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

**Parágrafo Terceiro:** A homologação da rescisão contratual deverá ser feita até, no máximo, 20 (vinte) dias após o desligamento.

**Parágrafo Quarto:** O não cumprimento dos prazos acima implicará no pagamento da multa prevista no art. 477, parágrafo 8º, da CLT, acrescida de multa diária no valor de 5% (cinco por cento) do salário do empregado prejudicado, e será devida até o efetivo cumprimento de todas as obrigações previstas nesta cláusula, seja no âmbito administrativo, seja no judicial.

**Parágrafo Quinto:** Os empregadores que por ventura tenham fornecido o auxílio alimentação, não poderão descontar do trabalhador demitido os valores equivalentes e ou proporcionais em hipótese alguma.

**Parágrafo Sexto:** Todas as rescisões ainda que se os empregados que contenha menos de 1 (um) ano de serviço, deverão ser homologadas junto ao SINDBEL DO GRANDE ABC.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL DE QUEBRA-DE-CAIXA**

Os empregados que exercem a função de caixa ou, não sendo caixa, sejam obrigados, no exercício de suas funções regulares, a lidar com numerário, receberão mensalmente adicional de quebra de caixa em valor equivalente a 15% (quinze por cento) do salário mínimo federal.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO**

A primeira parcela do 13º salário deverá ser automaticamente, paga até no máximo, 20 de novembro de 2017, salvo se o empregado iniciar férias anuais antes desta data, hipótese em que o pagamento deverá ser feito juntamente com o relativo as férias, inclusive se estas ocorrerem no mês de janeiro.

**Parágrafo Primeiro:** A segunda parcela do 13º salário deverá ser paga até o dia 15 de dezembro de 2016.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EXTENSÃO DO DIREITO A FÉRIAS**

Os empregados demissionários com menos de um ano de tempo de serviço, farão jus ao recebimento de férias proporcionais a razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO PROPORCIONAL DO DSR**

As empresas somente poderão descontar o DSR na justa proporção de 1/7 (um sétimo) por dia de falta.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE**

**Parágrafo Primeiro:** As empresas concederão às empregadas que requererem, a licença maternidade ampliada em 30 (trinta) dias em relação à duração normal.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

A empregada gestante não poderá ser demitida desde a concepção até 150 (cento e cinquenta) dias após o término do licenciamento compulsório.

**Parágrafo Primeiro:** Na ocorrência de aborto, gozará a empregada de estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data do ocorrido.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO**

Ao empregado afastado para tratamento médico oficial ou do sindicato, ficam assegurados emprego e salário pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da alta médica.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ao empregado que esteja a, pelo menos, 5 (cinco) anos de completar o período aquisitivo de aposentadoria, ficam assegurados emprego e salário até que este período se complete.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE AO ACOMETIDO POR MOLÉSTIA GRAVE E INCURÁVEL**

O empregado que, comprovadamente, estiver acometido de moléstia grave e incurável, somente será demitido na ocorrência de falta grave comprovada, tipificada no art. 482 da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE ANTES DA DATA-BASE**

Nos 60 (noventa) dias que se antecederem a data base de 2018, fica garantido o emprego a toda categoria profissional ressalvado os casos de prática de falta grave, devidamente comprovada em juízo.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE PÓS-FÉRIAS**

No retorno de férias, o empregado terá garantidos emprego e salário pelo prazo de 30 (trinta) dias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS**

Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TOLERÂNCIA POR ATRASOS**

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 minutos, observado o limite máximo de 10 minutos diários.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INÍCIO DE FÉRIAS**

As férias, individuais ou coletivas, não poderão se iniciar em sextas-feiras, sábados, domingos, feriados, dias já compensados ou dias entre feriados (pontes).

**Parágrafo Primeiro:** Os dias 24, 25 e 31 de dezembro, assim como o dia 1º de janeiro, não serão computados na duração do período de férias, sendo considerados como dias úteis abonados.

**Parágrafo Segundo:** Somente poderá ser exigida a compensação de meio período em relação aos dias 24 e 31 de dezembro, o mesmo se dando em relação à quarta-feira de cinzas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - A.A.S. e R.S.C.**

As empresas deverão preencher os Atestados de Afastamento e Salários e as Relações de Salários de Contribuição nos seguintes prazos máximos:

**Parágrafo Primeiro:** Para fins de auxílio doença: 24 (vinte e quatro) horas; e

**Parágrafo Segundo:** Para fins de aposentadoria ou requerimento de pecúlio: 10 (dez) dias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos e odontológicos passados pelo Sindicato ou por seus convênios serão aceitos pelas empresas para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço por motivo de saúde, não havendo na localidade serviço médico/odontológico do Sindicato Obreiro, serão aceitos os atestados passados por médicos e dentistas particulares.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa abonará as faltas e atrasos de seus empregados que sejam decorrentes de acompanhamento de filhos menores de 16 (dezesesseis) anos ou pais com idade igual ou superior a 65 anos, desde que comprovada a situação por meio dos competentes atestados médicos ou odontológicos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE CAT**

As empresas deverão, na forma prevista em lei, fornecer prontamente a CAT – Comunicado de Acidente de Trabalho, nas situações em que o mesmo for exigível.

**Parágrafo Primeiro:** Ocorrendo recusa por parte do empregador de fornecer a CAT, ficará ele obrigado a pagar ao empregado indenização equivalente a 6 (seis) vezes a remuneração mensal deste, caso haja, mesmo assim, o reconhecimento, pelo INSS, de acidente ou ocorrência de doença profissional.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PROVAS ESCOLARES**

Os empregados estudantes terão direito a saída antecipada de 2 (duas) horas, ao final do expediente, em dias de provas ou exames escolares, condicionada a prévia comunicação a empresa e posterior comprovação.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS**

Os empregadores fornecerão a seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da empresa, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, indicando ainda, a parcela relativa ao FGTS.

**Parágrafo Primeiro:** As horas extras e comissões deverão constar no mesmo holerite, que discriminará seu número e as percentagens dos adicionais utilizados.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DESCONTOS VEDADOS**

Salvo em caso de dolo comprovado, o empregador não poderá descontar dos salários dos empregados os prejuízos que vier a sofrer em razão de roubo, furto ou acidentes que envolverem bens da empresa ou de terceiros.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AVISO DE DISPENSA**

A dispensa do empregado deverá ser comunicada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção "juris et de jure" de dispensa imotivada,

**Parágrafo Primeiro:** O comunicado de dispensa deverá descrever, detalhadamente, os motivos geradores do ato, sob pena do previsto no "caput", devendo ainda constar do mesmo se o período será cumprido ou indenizado.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas, nas rescisões contratuais sem justa causa, de iniciativa dela ou do empregado, são obrigadas a entregar a este último uma carta de referência.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CARTEIRA DE TRABALHO - ANOTAÇÕES**

A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas; a entrega de quaisquer documentos ao empregador deverá ser feita mediante recibo.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregadores devem manter a C.T.P.S. atualizada em relação a férias e promoções e outras anotações, inclusive em relação a reajustes salariais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INFORMAÇÕES**

Os empregadores, desde que formalmente solicitados, se obrigam a fornecer ao Sindicato suscitante informações de cunho sócioeconômico de que disponham, no prazo fatal descrito no pedido.

**Parágrafo Único:** A ausência de justificativa e ou de remessa de documentos solicitados, será considerada infração de descumprimento do presente instrumento coletivo de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PUBLICIDADE**

Os empregadores deverão manter em quadro de aviso e em local bem visível a todos os empregados, cópia do presente instrumento durante todo seu período de vigência, bem como deverão colocar, em local igualmente visível, toda e qualquer comunicação do Sindicato aos empregados.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS DESEMPREGADOS**

Os empregadores que mantenham convênio de assistência médica aos empregados, ou que disponham de serviço médico próprio, garantirão aos empregados demitidos a continuidade do benefício de assistência médica, para si e seus dependentes, pelo prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir do desligamento salvo se, nesse interregno, o beneficiário ingressar em outro emprego.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos:

**Parágrafo Primeiro:** 2 (dois) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, colateral ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica.

**Parágrafo Segundo:** 5 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de nupcias, iniciando a contagem no primeiro dia útil após a realização da cerimônia nupcial.

**Parágrafo Terceiro:** Até 12 (doze) dias por ano para acompanhamento de filho menor de 7 anos de idade ao médico ou, sem limite de idade, se o mesmo for inválido, o mesmo valendo para pais com idade igual ou superior a 65 (sessenta e cinco) anos, dependendo da gravidade da patologia esse período se altera, desde que acionado o Sindicato.

**Parágrafo Quarto:** 5 (cinco) dias consecutivos, garantidos no mínimo três dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida da criança.

**Parágrafo Quinto:** 2 (dois) dias por ano para internação de pais, filhos ou cônjuge, em estabelecimento hospitalar.

**Parágrafo Sexto:** Em caso de internação hospitalar de filho menor, a empregada mãe terá direito a ausentar-se do trabalho pelo período em que esse permanecer internado, o mesmo se dando no caso de pais com idade igual ou superior a 65 anos de idade.

**Parágrafo Sétimo:** 1 (um) dia por ano em virtude de doação de sangue.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RESCISÃO INDIRETA**

No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista neste instrumento, será facultado ao empregado prejudicado rescindir seu contrato de trabalho nos moldes do previsto no artigo 483 da CLT.

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

O contrato experimental terá duração máxima de 45 (quarenta e cinco) dias, sendo vedado seu fracionamento ou sua adoção nas readmissões.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - EMPREGADO SEM REGISTRO**

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena do empregador pagar ao empregado uma multa em valor equivalente a 5 (cinco) vezes o valor do salário mínimo, sem prejuízo das demais implicações legais.





#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (CESTA BÁSICA VIRTUAL)**

As empresas fornecerão gratuitamente na primeira semana de cada mês civil cartão magnético aos empregados com salários até R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) destinado à aquisição de produtos alimentícios e ou higiene, com valor mensal de no mínimo R\$ 100,00 (cem reais), inclusive nas férias e afastamentos previdenciários (acidente, doença e ou natalidade).

**Parágrafo Primeiro:** O "vale compra" deverá ser aceito por pelo menos numa cadeia de supermercados que disponha de, no mínimo, três lojas médias dentro dos municípios da base territorial dos sindicatos convenientes;

**Parágrafo Segundo:** Caso o empregado tenha no mês 3 (três) ausências injustificadas perde o direito ao benefício no mês subsequente.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CLÁUSULA PENAL**

Por descumprimento de qualquer das cláusulas previstas neste instrumento os empregadores pagarão multa diária equivalente a 10% (dez por cento) do salário mensal do empregado lesado, multa que reverterá em favor deste.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MANUTENÇÃO DE VANTAGENS**

Todos os direitos previstos em normas coletivas anteriores, quando não conflitarem com as ora firmadas, serão mantidas e consideradas parte integrante do presente instrumento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

Com objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição do sindicato, local e meios para esse fim.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais, eleitos, independentemente dos cargos que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de remuneração até 12 (doze) dias por ano, desde que avisada a empresa por escrito, pelo sindicato com antecedência mínima de 5 (cinco) dias para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas, etc.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas concederão licença remunerada aos seus empregados titulares de cargos de direção na entidade suscitante durante a vigência de seus respectivos mandatos.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

As empresas que não ajustarem acordo de PLR com o SINDBEL pagará a cada empregado uma indenização correspondente a um salário mínimo federal no mês de setembro de 2017, independente da data de admissão.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - RENEGOCIAÇÃO**

Caso ocorram alterações significativas no cenário econômico que interfiram diretamente nas regras estabelecidas na presente Convenção e/ou alteração na legislação salarial vigente, as partes se comprometem a renegociar as condições que restabeleçam o equilíbrio das relações trabalhistas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

Para a realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse do empregador, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 120 (cento e vinte) horas anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** A utilização das horas previstas no "caput" depende de prévia e expressa autorização do empregador e posterior comprovação da frequência do empregado.

**Parágrafo Segundo:** Os Sindicatos de empregados e patronal envidarão esforços na manutenção e criação de cursos destinados aos integrantes da categoria.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - IGUALDADE SALARIAL**

As empresas deverão assegurar a igualdade de tratamento salarial, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou orientação sexual.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA**

Fica assegurada aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

**Parágrafo Primeiro:** A relação homoafetiva estável dar-se-á a partir do reconhecimento pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC nº 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR**

A empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado à manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, incisos I e II da Lei nº 11.340 de 07/08/2006.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO PARA MANUTENÇÃO DA CAMPANHA SALARIAL**

Com fundamento na decisão da AGE realizada em 30/01/2017, e conforme julgamento do **Supremo Tribunal Federal** nº 189.960-3, os Empregadores descontarão dos seus Empregados a importância equivalente a 1,5% (um e meio por cento) mensal de todos os salários, exceto no mês da "Contribuição Compulsória"; repassados ao SINDBEL até o dia 10 (dez) do mês do referido desconto.

**Parágrafo Primeiro:** O não desconto e ou recolhimento nos prazos acarretará em desfavor do empregador a cobrança de multa de 10% (dez por cento) do montante, além de mora de 1% (um por cento) e 20% (vinte por cento) de honorários em caso de cobrança judicial, bem como das cominações penais de apropriação indébita;

**Parágrafo Segundo:** A responsabilidade única e exclusiva do empregador implica em assumir todo o custeio *in totum* da presente cláusula, ou seja, dos valores pretéritos não descontados, restando isentos os trabalhadores de participação apenas nesta modalidade de pagamento;

**Parágrafo Terceiro:** Dez dias após o recolhimento as empresas remeterão ao sindicato a cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados que deram motivação aos descontos;

**Parágrafo Quarto:** Fica garantido o direito de oposição através de notificação manuscrita, personalíssima (individualizada) e assinada pelo trabalhador, protocolizadas pessoalmente na sede do SINDBEL DO GRANDE ABC, no prazo preclusivo de trinta dias, após subscrição deste pacto coletivo;

**Parágrafo Quinto:** Inválidos pleitos de oposição sob a forma de: correio eletrônico, abaixo-assinado e ou lista nominal de empregados, fora do prazo do parágrafo anterior, bem como os remetidos pelos Correios;

**Parágrafo Sexto:** Aos trabalhadores admitidos após o prazo de manifestação de oposição ao desconto da contribuição assistencial, desde que alheio ao segmento, terá o prazo de trinta dias a partir do registro em CPTS para protocolizar a referida notificação, sob pena de preclusão;

**Parágrafo Sétimo:** Caso seja promulgada lei específica sobre o tema na vigência deste instrumento, a mesma terá eficácia imediata. Se obrigatória, as manifestações protocolizadas continuam válidas até o novo Pacto Coletivo.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO DESTINADA PARA AÇÕES SÓCIOS-SINDICAIS PATRONAL**

- As empresas e ou Micros Empreendedores Individuais sem "Contrato de Salão/Profissional Parceiro" as suas expensas, recolherão diretamente ao SINDIBELEZA ABC, abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de treinamento, requalificação profissional, recolocação de pessoal e ações sócio/sindicais, o equivalente a:

Estabelecimentos e Autônomos sem empregados	R\$ 66,00
Estabelecimentos e Autônomos com 01 a 05 empregados	R\$ 120,00
Estabelecimentos e Autônomos com 06 a 14 empregados	R\$ 214,00
Estabelecimentos e Autônomos com 15 a 24 empregados	R\$ 332,00
Estabelecimentos e Autônomos com 25 ou mais empregados	R\$ 438,00

**Parágrafo Único:** Dez dias após o recolhimento as empresas remeterão ao sindicato a cópia da guia de recolhimento, cujo vencimento dar-se-á todo dia 08 (oito) de cada mês, sob pena de multa diária no valor de R\$ 2,00 (dois reais).

**CLÁSSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO DECENTE**

O SINDIBELEZA ABC envidará todos os seus esforços para que as empresas representadas promovam o trabalho decente; proteção contra o desemprego, o desenvolvimento sustentável, o respeito aos princípios e direitos fundamentais, como a liberdade sindical, a igualdade de oportunidades, a livre negociação coletiva e a não discriminação no trabalho; práticas de proteção social; o diálogo social; a capacitação profissional e a segurança e saúde dos empregados.

**CLÁSSULA SEXAGÉSIMA – BANCO HORAS**

A implementação de "Banco de Horas" é vedada sem a confecção de instrumento específico entre as empresas e o SINDBEL.

Assinam o presente pacto coletivo de trabalho para que surtam seus efeitos legais.

SANTO ANDRÉ, 1º DE MARÇO DE 2017.

  
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS NO GRANDE ABC

**DÉBORA SIMÃO DOS SANTOS**  
Presidente

  
**ROSELY COMPARINI MASCHIO CANATO**  
OAB/SP 184.490

  
SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS INSTITUTOS BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO

**CLARINDO EDUARDO MACCARI**  
Presidente

Colocar nome e oab do adv do sindibeleza abc