

AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE
TRABALHO****Nº DA SOLICITAÇÃO: MR020988/2019**


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, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 22/04/2019 no município de Diadema/SP, 22/04/2019 no município de Mauá/SP, 22/04/2019 no município de Ribeirão Pires/SP, 22/04/2019 no município de Rio Grande Da Serra/SP, 22/04/2019 no município de Santo André/SP, 22/04/2019 no município de São Bernardo Do Campo/SP, 22/04/2019 no município de São Caetano Do Sul/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, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 15/04/2019 no município de Diadema/SP, 15/04/2019 no município de Mauá/SP, 15/04/2019 no município de Ribeirão Pires/SP, 15/04/2019 no município de Rio Grande Da Serra/SP, 15/04/2019 no município de Santo André/SP, 15/04/2019 no município de São Bernardo Do Campo/SP, 15/04/2019 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 MR020988/2019, na data de 25/04/2019, às 21:20.

 _____, 25 de abril de 2019.


DEBORA SIMAO DOS SANTOS
Presidente

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


CLARINDO EDUARDO MACCARI
Presidente

**SIND INTERMUNICIPAL DOS INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEREIROS DE SENHORAS DE
SANTO ANDRE E REGIAO - SINDIBELEZA/ABC**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE EMBELEZAMENTO SEM DIREÇÃO MÉDICA NO GRANDE ABC – SINDBEL DO GRANDE ABC, cuja antiga denominação era, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS NO GRANDE ABC, CNPJ 16.875.533/0001-57, Código Sindical 912.000.144.26787-5, neste ato representado por sua Presidente, Sra. DÉBORA SIMÃO DOS SANTOS

e
SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE EMBELEZAMENTO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO, devidamente registrado no Segundo Oficial de Registro Civil de Pessoa Jurídica – Santo André/SP, microfilme nº 0051438, cuja antiga denominação era, 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 2019 a 28 de fevereiro de 2021.

Parágrafo Primeiro: As cláusulas econômicas estarão sujeitas a alterações que se fizerem necessárias a partir de 1º de março de 2020.

Parágrafo Segundo: São beneficiários da presente CCT, todos os empregados em estabelecimentos de serviços de embelezamento e higiene sem direção médica, especificamente, todo espaço destinado à atividade comercial de: barbearia, bronzeamento artificial, cabeleireiro, centro de formação e ou habilitação profissional (escola/instrutor), cosmetologia, cílios postiços, eyelash extensions, depilação, desenho (design) e tratamento de sobrancelhas, drenagem linfática, estética (capilar, corporal e facial), esmalteria (manicure/pedicure), estimulação russa, maquiagem, visagismo, e demais atividades correlatas e afins, ou seja, todos os empregados quais as atividades laborais são reconhecidas pela Lei 12.592 de 18 de janeiro de 2012, identificados na CBO 5161, bem como os demais cargos/atividades por similitude e ou complementação (auxiliares/consultores: beleza, cabelo e pele), recepção, caixa, estoque, copa, operacional, manobra, segurança patrimonial, auxiliar de serviços gerais, agente cultural especializado em beleza e moda), através de vínculo empregatício direto ou indireto, independente na nomenclatura adotada pelo empregador, instalados e funcionando na base territorial dos sindicatos convenentes.

CLÁUSULA SEGUNDA – REAJUSTE SALARIAL: Os salários reajustados a partir de 1º de março de 2019 em 7% (sete por cento) sobre o valor praticado em fevereiro de 2019; prevalecendo os valores constantes na "Tabela de Pisos Salariais", posteriormente detalhados; frise-se a existência de possíveis variações em termos percentuais.

Parágrafo único: Resta válida como antecipação salarial os empregadores que aplicaram reajustes superiores ao ora convencionado, devendo estes protocolizar documento comprobatório no SINDBEL até 30 de maio de 2019, sob pena de integração nos salários dos obreiros.

CLÁUSULA TERCEIRA – TABELA DE PISOS SALARIAIS:

RECEPÇÃO, CAIXA, COPA, LIMPEZA E OU HIGIENIZAÇÃO	R\$ 1.197,82
MICROPIGMENTADOR TATUADOR	R\$ 1.248,53
AUXILIAR, (ADMINISTRAÇÃO, ESTÉTICA ou CABELEIREIRO)	R\$ 1.298,22
CONSULTORIA, SEGURANÇA e MANOBRA	R\$ 1.298,22
CABELEIREIROS, DEPILADORES, MAQUILADORES, MANICURES	R\$ 1.402,44
PODOLOGIA ESTÉTICA, VISAGISTA	R\$ 1.449,11
ESTETICISTA, COSMETÓLOGO ESPECIALISTA	R\$ 1.651,25
COORDENAÇÃO SUPERVISÃO	R\$ 1.504,54
GERÊNCIA	R\$ 1.657,32

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).

Parágrafo Segundo: Os percentuais de possíveis comissões serão negociados pelas partes, ficando assegurado que o somatório do fixo, comissões e DSR sempre resultarão valores superiores aos dos pisos ora estabelecidos.

CLÁUSULA QUARTA - 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 QUINTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO: Para cada dois anos completo de tempo de serviço na mesma empresa, o empregado fará jus a adicional de 2% (dois por cento) sobre seu salário, a ser pago mensalmente, limitado a seis anos trabalhado.

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

CLÁUSULA SÉXTA – ADIATAMENTO SALARIAL: Os adiantamentos de salários (vales) serão mantidos conforme anteriormente ajustados entre empresários e obreiros.

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA- 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 NONA - 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 – SALÃO E PROFISSIONAL “PARCEIROS”: Consoante à Lei 13.352/2016, o trabalhador que exerça a função de: Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador, nas sete cidades compreendidas como "Grande ABC", devidamente qualificado nos Órgãos Públicos competentes, poderá firmar contrato de parceria, desde que homologado no sindicato laboral, conforme Portarias Ministerial específicas.

Parágrafo Primeiro: A ausência de homologação no SINDBEL poderá ser considerada sumária comprovação de vínculo empregatício.

Parágrafo Segundo: Os estabelecimentos de serviços de embelezamento 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: Havendo comprovação de simulação de contrato de parceria o infrator será penalizado no valor equivalente a cinco salários mínimos atualizados em favor do obreiro, independente de outras sanções legais, inteligência do § 1º desta cláusula c.c. art. 9º da CLT.

Parágrafo Quinto: O contrato de parceria terá validação de até um ano, a partir data chancelada pelo SINDBEL do Grande ABC, no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) a unidade.

Parágrafo Sexto: Os Sindicatos convenientes criarão Comissão Tripartite (SINDIBELEZA, SINDBEL e ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS) com intuito de avaliar os estabelecimentos em vários aspectos legais e a elaboração de protocolos para fixar um Selo de Qualidade; na intenção de inibir a concorrência desleal, bem como cumprimento da legislação em geral, destacando: NRs e demais procedimentos de proteção à saúde pública e dos profissionais;

Parágrafo Sétimo: As partes pactuantes poderão livremente, de forma autônoma e direta, cadastrarem-se no "Benefício Social Familiar", disponível na cláusula 15ª deste pacto coletivo, www.beneficiosocial.com.br.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL 50 ANOS: Aos empregados que contarem, no mínimo, 50 (cinquenta) anos de idade, fica assegurado, na hipótese de rescisão contratual de iniciativa do empregador, o pagamento de mais 30 (trinta) dias, além dos valores previstos em lei.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA – 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 ou pedido de demissão, 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 QUARTA – CONFERÊNCIAS E QUITAÇÕES TRCT: A assistência do SINDBEL na conferência dos valores oriundos da ruptura do contrato de trabalho consiste em orientar tanto o empregado como o empregador como zelar pelo efetivo pagamento das parcelas devidas conforme a legislação vigente, trazendo às partes segurança jurídica ao chancelar o TRCT. Os empregadores deverão observar rigorosamente as previsões contidas na Lei 7.855/89, quando aos prazos para liquidação dos créditos de seus obreiros.

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 chancela sindical no TRCT deverá ser feita até, no máximo, 20 (vinte) dias após o efetivo desligamento, em caso de ressalva a parte terá dez dias consecutivos para promover efetiva solução.

Parágrafo Quarto: O não cumprimento dos prazos acima implicará no pagamento da multa de multa diária no valor de 5% (cinco por cento) do salário do empregado prejudicado limitado a 30 (trinta) dias.

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 do contrato de trabalho dos empregados com mais de 1 (um) ano de serviço, deverão ser chanceladas junto ao SINDBEL DO GRANDE ABC.

Parágrafo Sétimo: A Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) em seu art. 611-A permite a existência da presente cláusula (princípio do negociado sobre o legislado), por inexistir constituição de objeto ilícito consoante aos previstos nos incisos do art. 611-B da mesma Lei.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR: As Entidades Convenientes prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades

Convenientes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas Entidades e discriminadas no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula.

Parágrafo primeiro – A prestação dos benefícios iniciará a partir de 01/06/2019 e terá como base, para seus procedimentos, o Manual de Orientação e Regras a ser disponibilizado no site da gestora em www.beneficiosocial.com.br. Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório, em momento oportuno.

Parágrafo segundo - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/06/2019, o valor total de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br. O custeio da contribuição do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

Parágrafo terceiro - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao empregado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo quarto – Devido à natureza social e emergencial dos benefícios disponibilizados pelas entidades, na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no site da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador, e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse.

Parágrafo quinto – O empregador, que estiver inadimplente, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente, devendo o empregador responder a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração, indenização esta devida diretamente ao trabalhador e/ou seus familiares. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal de débito feita por e-mail, ficará isento desta indenização.

Parágrafo sexto – Os valores porventura não contribuídos serão devidos e passíveis de cobrança extrajudicial e/ou judicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso nos órgãos de proteção ao crédito.

Parágrafo sétimo - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta CCT, e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo oitavo - Estará disponível no site da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade da cláusula do Benefício Social Familiar, dos últimos 12 (doze) meses, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

Parágrafo nono - 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 décimo - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia de 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 Brasileiro.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉXTA - LICENÇA MATERNIDADE: Mediante prescrição médica, as empresas concederão às empregadas que requererem, a licença maternidade ampliada em 20 (vinte) dias em relação à duração normal.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE: A empregada gestante não poderá ser demitida desde a concepção até 90 (noventa) dias, contados a partir 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 DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO: Ao empregado afastado pela para tratamento médico oficial ou do sindicato, ficam assegurados emprego e salário pelo prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir da alta médica.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA: ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA - Ao empregado que esteja a, pelo menos, 2 (dois) anos de completar o período aquisitivo de aposentadoria, ficam assegurados emprego e salário até que este período se complete.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - ESTABILIDADE ANTES DA DATA-BASE: Nos 45 (quarenta e cinco) dias que se antecederem a data base de 2020/21, fica garantido o emprego a toda categoria profissional ressalvado os casos de prática de falta grave, devidamente comprovada em juízo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PÓS-FÉRIAS: No retorno de férias, o empregado terá garantidos emprego e salário pelo prazo equivalente aos dias gozados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS: Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – 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 VIGÉSIMA QUINTA - 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 aos dias de carnaval, através de documento escrito protocolizados no SINDBEL.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 2 (duas) vezes a remuneração mensal deste, caso haja, mesmo assim, o reconhecimento, pelo INSS, de acidente ou ocorrência de doença profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 CTPS atualizada em relação a férias e promoções e outras anotações, inclusive em relação a reajustes salariais.

Parágrafo Segundo: O descumprimento do "Caput" acarretará ao empregador multa equivalente a dois salários mínimos federal, sem prejuízo das demais implicações legais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – INFORMAÇÕES: Os empregadores, desde que formalmente solicitados, se obrigam a fornecer ao Sindicato requerente informações de cunho sócioeconômico de que disponham no que se refere: relações de trabalho, emprego, renda, entre outras correlatas e afins no prazo fatal descrito no pedido específico.

Parágrafo Único: A ausência de justificativa e ou de remessa de documentos solicitados, será considerada infração por proposital descumprimento do presente instrumento coletivo de trabalho, atraindo para si os termos da cláusula 40ª desta CCT, caso seja necessário provocar o Poder Judiciário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – 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 TRIGÉSIMA 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 núpcias, 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 para negociações específicas.

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

Parágrafo Quinto: 4 (quatro) dias por ano para acompanhamento em consultas e ou internação de pais, filhos ou cônjuge, em estabelecimentos de saúde.

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 60 anos de idade; através de negociação com o empregador, tendo o empregado a assistência sindical, se necessário.

Parágrafo Sétimo: 2 (dois) dias por ano em virtude de doação de sangue.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO: O contrato experimental terá duração máxima de 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionado em dois períodos iguais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (CESTA BÁSICA VIRTUAL): As empresas fornecerão gratuitamente na primeira semana de cada mês civil cartão magnético ou quantia em espécie em recibo em separado do holerite aos empregados com salários base até R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) destinados à aquisição de produtos alimentícios e ou higiene, com valor mensal de no mínimo R\$ 130,00 (cento e trinta 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 convenentes.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CLÁUSULA PENAL: Por descumprimento de qualquer das cláusulas previstas neste instrumento, se ausentes penalidades específicas, os empregadores pagarão multa individualizadas. Cada lesão acarretará punição equivalente a 10% (dez por cento) do salário mensal do empregado lesado, multa que reverterá em favor deste.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO: Com objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição do sindicato, local e meios para esse fim.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 10 (dez) 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS: As empresas que não ajustarem acordo de PLR com o SINDBEL pagará a cada empregado com contrato de trabalho por tempo indeterminado, uma indenização correspondente a um salário mínimo federal no mês de setembro de 2019 e 2020, independente da data de admissão.

Parágrafo Primeiro: Do ajustamento participam: um representante do empregador, um representante dos empregados, eleito entre eles (exceto aqueles que ocupam cargo de confiança na empresa) e o SINDBEL ABC na qualidade de homologador da vontade das partes;

Parágrafo Segundo: Para homologação não poderá ser o valor inferior a R\$ 200,00 (duzentos reais), com data máxima para homologar na sede do SINDBEL ABC dia 07 de agosto de 2019, a mesma data para 2020.

Parágrafo Terceiro: Após as datas fatais para homologação, considerar-se-á o efetivo cumprimento da cláusula, ou seja, valerá apenas a indenização na data prevista no Caput.

Parágrafo ESPECIAL: No ato homologatório é obrigatória a presença das partes, mediante termo escrito, contendo em destaque o nome do empregado eleito e respectiva qualificação, valor conciliado, prazo(s) de pagamento(s), etc; podendo o empregador ser representado por procurador habilitado, munido de procuração simples, cópia simples do contrato social atualizado da empresa e comprovantes de recolhimento de contribuições destinadas ao SINDBEL.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA- 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 Único: 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR: A empregada que estiver incluída no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurada a 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 QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL: 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 quais deverão ser 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.

Parágrafo ESPECIAL: Os trabalhadores que deixaram de recolher a Contribuição Sindical exercício 2018 estarão as empresas responsáveis pelo recolhimento isentas de cobranças judiciais, se efetuar o recolhimento no exercício 2019, conforme Nota Técnica 2 de 26 de novembro de 2018, do Ministério Público do Trabalho – CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical). Esta NT também é válida para o sindicato patronal.

Quanto a MP 873/19, as decisões judiciais demonstram sua ineficácia, cabendo o efetivo repasse da Contribuição Sindical ao SINDBEL.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – CONTRIBUIÇÃO DESTINADA AO SINDICATO PATRONAL: As empresas e ou Micros Empreendedores Individuais sem "Contrato de Salão/Profissional Parceiro" as suas expensas, recolherão diretamente ao SINDIBELEZA ABC mensalmente, a partir de junho de 2019, 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 zero a um Parceiro sem empregados	R\$ 16,00
Estabelecimentos e Parceiros com 01 a 05 empregados	R\$ 28,00
Estabelecimentos e Parceiros com 06 a 14 empregados	R\$ 36,00
Estabelecimentos e Parceiros com 15 a 24 empregados	R\$ 42,00
Estabelecimentos e Parceiros com 25 ou mais empregados	R\$ 58,00

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 10 (dez) de cada mês acima citados, sob pena de multa diária no valor de R\$ 0,35 (trinta e cinco centavos).

CLÁUSULA QUIQUAGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL: As empresas, mediante termo escrito homologado no SINDBEL, poderão contratar empregados em regime de tempo parcial nas seguintes hipóteses:

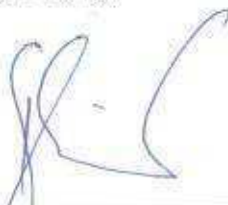
- Duração máxima de 30 (trinta) horas por semana, sem a possibilidade de horas suplementares semanais;
- Duração máxima de 26 (vinte e seis) horas por semana, com a possibilidade de acréscimo de até 4 (quatro) horas suplementares semanais;
- Vedado contrato de trabalho intermitente, inteligência do princípio da validação do negociado sobre o legislado;
- 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – BANCO HORAS: A implementação de “Banco de Horas” é vedada sem a confecção de instrumento específico entre as empresas e o SINDBEL, princípio da irretroatividade das leis, do direito adquirido conforme decisões do E.TRT-2, confirmadas pelo C.TST.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: Fica criada, durante a vigência da presente convenção coletiva, a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, composta de forma paritária de representantes dos empregados e dos empregadores, e respectivos suplentes, com o objetivo de buscar a conciliação dos conflitos individuais de trabalho envolvendo integrantes das categorias profissional e econômica, cujo Regulamento será pactuado entre as partes a partir de maio de 2019.

Assinam o presente pacto coletivo de trabalho para que surtam seus efeitos legais, no que tange o vácuo normativo, trazendo segurança jurídica a todos na base territorial dos sindicatos convenentes.

SANTO ANDRÉ, 22 DE ABRIL DE 2019.



SINDBEL DO GRANDE ABC
DÉBORA SIMÃO DOS SANTOS
Presidente



SINDIBELEZA ABC
CLARINDO EDUARDO MACCARI
Presidente