



SindiBeleza ABC

Sinobel

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

Pelo presente instrumento particular que celebraram, de um lado:

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE EMBELEZAMENTO E HIGIENE SEM DIREÇÃO MÉDICA NO GRANDE ABC - SINDBEL DO GRANDE ABC, CNPJ n. 16.875.533/0001-57, neste ato representado(a) por sua Presidente **LARISSA LOPES DA SILVA BASTOS**;

E, de outro lado,

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE EMBELEZAMENTO DE SANTO ANDRE E REGIAO - SINDIBELEZA/ABC, CNPJ n. 08.191.895/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente **SAULO RODRIGO FIRMINO ANTUNES**;

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

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **1º de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025** e a data-base da categoria em **1º de março**.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **São beneficiários do presente instrumento todos os empregados em estabelecimentos 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 e pela Lei 13.643 de 03 de abril de 2018, 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, através de vínculo empregatício direto ou indireto, independente na nomenclatura adotada pelo empregador, instalados e funcionando na base territorial dos sindicatos convenentes, com abrangência territorial em Diadema/SP, Mauá/SP, Ribeirão Pires/SP, Rio Grande da Serra/SP, Santo André/SP, São Bernardo do Campo/SP e São Caetano do Sul/SP.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

Piso Salarial

CLÁUSULA 3ª – NORMAS: REPIS - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL

Objetivando conceder tratamento diferenciado e favorecido às Microempresas e as Empresas de Pequeno Porte, assim definidas no art. 3º da Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006, poderão adotar para os empregados o REGIME ESPECIAL DO PISO SALARIAL (REPIS):

§ 1º - Atendidos todos os requisitos previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho (2023/2025), as empresas que optarem pelo REPIS receberão da entidade sindical patronal, em conjunto com o sindicato da categoria profissional, sem qualquer ônus, certificado de enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS –, que lhes facultará a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos para empresas em geral, conforme abaixo.

§ 2º - **O PRAZO para as empresas aderirem ao REPIS 2023/2024 se encerrará no dia 31 DE MAIO DE 2024.** Em decorrência



Sinobel

SindiBeleza ABC

do atraso para divulgação e assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, sem prejuízo dos comunicados emitidos pelos sindicatos convenentes, todas as empresas, independentemente de optarem pelo REPIS ou não, terão ainda o prazo de até 20 de março de 2024, para promoverem acordos coletivos de trabalho junto ao Sindicato profissional, a fim de regularização dos benefícios e aplicabilidade das cláusulas sociais e econômicas que foram alteradas e não informadas por meios das circulares oficiais em conjunto dos sindicatos.

§ 3º - Solicitação do Certificado de Adesão ao REPIS. Para adesão ao REPIS as empresas deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário on line, que se encontra disponível por meio do link: <http://sindibelezaabc.arccasoftware.com/loginempresasolicitacoes.aspx>, também compartilhado nos sites dos Sindicatos convenentes, que deverá ser assinado digitalmente por sócio ou responsável da empresa e que terá as seguintes informações:

- Razão social, número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), Código Nacional de Atividade Econômica (CNAE), Número de Inscrição no Registro de Empresas (NIRE), capital social registrado na Junta Comercial do Estado de São Paulo-JUCESP, faturamento anual, número de empregados, endereço completo, identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;
- Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração e que comprove o enquadramento da empresa assim definidas no art. 3º da Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006, permitindo aderir ao Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2022/2023;
- Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 4º - Em contrapartida ao piso salarial diferenciado e todos os demais benefícios decorrentes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a empresa garantirá ao sindicato profissional, quando solicitado:

- Declaração atualizada do número de empregados;
- Apólice da contratação do benefício social Ativ (telemedicina e odontológico);
- Comprovação do carregamento do cartão vale compra pela respectiva Nota Fiscal;
- Manutenção mínima de empregados como contribuintes ao Sindicato Laboral, nos termos desta CCT;

§ 5º - Fornecimento do Certificado de Adesão ao REPIS. O cumprimento dos pré-requisitos para adesão ao REPIS será objeto de análise pelos sindicatos profissional e patronal. Constatado o enquadramento da empresa solicitante, os sindicatos profissional e patronal fornecerão, em conjunto, CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data do recebimento da solicitação, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa solicitante será comunicada para que regularize sua situação no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, sob pena de indeferimento do pedido.

§ 6º - Desenquadramento. A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS e a incidência do piso salarial para empresas em geral durante toda a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 7º - Renovação do REPIS. Independentemente de já possuir Certidão de Adesão ao REPIS, com validade até 28 de fevereiro de 2023, as empresas que desejarem aderir ao REPIS 2023/2024 deverão requerer a Renovação da Certidão de Adesão ao REPIS, nos termos desta cláusula.

§ 8º - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, deverão ser quitadas no ato homologatório, pois a falta do pagamento implicará no impedimento da homologação, salvo quando o empregado autorizar a consignação da irregularidade em ressalva no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

§ 9º. REGRAMENTOS DIFERENCIADOS – PARA AS EMPRESAS CERTIFICADAS NO REPIS

Todas as empresas regularmente enquadradas no REPIS, nos termos do parágrafo §2º, e, além das condições especiais de reajustamento e piso salarial, dispostas acima, ficam expressamente autorizadas a praticar, independentemente de Acordo Coletivo, os regramentos diferenciados a seguir descritos neste parágrafo, em relação a todos empregados:

A redação normativa dos incisos infra relacionados, se presta a facilitar a inteligência de contadores e empresários, privilegiando a simplicidade e evitando-se a transcrição desnecessária de cláusulas, devendo ser interpretada à luz da prevalência do acordado sobre o legislado;

- PISOS NORMATIVO COM REPIS:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS, poderão praticar o Piso Normativo diferenciado conforme estabelece a **cláusula 4ª**;
- REAJUSTE SALARIAL:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS, aplicarão índice de reajuste salarial diferenciado, conforme estabelece a **cláusula 6ª**;
- HORAS EXTRAS:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão pagar Horas Extras, com adicional de 60% (sessenta por cento), conforme estabelecido na **cláusula 14ª**;



Sinobel

SindiBeleza ABC

§10º. REPIS para empresas com faturamento acima do limite - O REPIS, previsto nesta cláusula, destina-se às empresas com faturamento máximo dado pela Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006. Contudo, será possível estender, opcionalmente, o Piso diferenciado REPIS às empresas com faturamento acima desse limite, por meio de negociação de acordo coletivo de trabalho, desde que seja conferida contrapartida complementar a todos empregados da empresa, obrigatoriamente assistida pelo Sindicato Laboral e com a anuência do Sindicato Patronal.

§11º. Fica ajustado entre os sindicatos convenentes, que em caso de eventual extinção, por qualquer motivo, do REPIS, ficará assegurada a adoção do piso normativo inferior (REPIS) bem como todas as demais condições estabelecidas nas demais cláusulas, para toda categoria.

CLÁUSULA 4ª – PISO DIFERENCIADO REPIS

Fica estabelecido que a partir de **1º março de 2024**, o Piso Diferenciado REPIS da categoria, conforme enquadramento na cláusula 3ª, contempla a importância resultante da aplicação de pesquisa de mercado atualizada conforme a seguir descrito:

Auxiliar de Serviços Gerais	R\$ 1.534,00 p/h R\$ 6,98
Consultoria, Segurança e Manobrista	R\$ 1.587,00 p/h R\$ 7,21
Micropigmentador Tatuador, Estoquista	R\$ 1.640,00 p/h R\$ 7,45
Auxiliar (Administração, Estética ou Cabeleireiro)	R\$ 1.661,00 p/h R\$ 7,16
Recepcionista, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Limpeza	R\$ 1.788,00 p/h R\$ 8,13
Auxiliar de vendas	R\$ 1.790,00 p/h R\$ 8,14
Depiladores, Maquiladores	R\$ 1.788,00 p/h R\$ 8,13
Manicura, Porcelanista e Alongamento de Unha	R\$ 1.788,00 p/h R\$ 8,13
Designer (unha, sobrancelhas, etc...)	R\$ 1.788,00 p/h R\$ 8,13
Cabeleireiro e Barbeiro	R\$ 1.820,00 p/h R\$ 8,58
Podologia, Visagista, Massoterapeuta, Técnico em Estética	R\$ 1.886,00 p/h R\$ 8,12
Coordenação supervisão	R\$ 1.995,00 p/h R\$ 9,07
Esteticista Cosmetólogo Especialista, Dermaticista Especialista	R\$ 2.116,00 p/h R\$ 9,62
Gerência	R\$ 2.328,00 p/h R\$ 10,58

§ 1º- O Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas. Cumpridas as exigências estabelecidas as empresas **QUE SE ENQUADRAREM** na condição da cláusula 3ª e parágrafos, poderão praticar os Pisos Salariais REPIS, conforme tabela acima.

§ 2º - 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).



Sinóbel

SindiBeleza ABC

§ 3º - Os valores dos pisos salariais constantes da tabela acima permanecerão inalterados até 28/02/2025, respeitados, se existentes, os reajustes do salário mínimo (Estadual/Federal), caso este venha superar o valor do piso profissional, eis que sempre será adotado o valor que melhor atenda a categoria dos trabalhadores, além de que ninguém pode ganhar menos que o salário mínimo (Estadual/Federal).

§ 4º - Os valores dos pisos salariais são estabelecidos para jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

§ 5º - O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente.

CLÁUSULA 5ª – PISO SALARIAL EMPRESAS EM GERAL

Fica estabelecido que a partir de 1º março de 2024, o Piso Salarial da categoria contempla a importância resultante da aplicação de pesquisa de mercado atualizada conforme a seguir descrito:

Auxiliar de Serviços Gerais	R\$ 1.884,00 p/h R\$ 8,57
Consultoria, Segurança e Manobrista	R\$ 1.936,00 p/h R\$ 8,80
Micropigmentador Tatuador, Estoquista	R\$ 1.989,00 p/h R\$ 9,05
Auxiliar (Administração, Estética ou Cabeleireiro)	R\$ 2.010,00 p/h R\$ 9,14
Recepcionista e Auxiliar Administrativo	R\$ 2.031,00 p/h R\$ 9,24
Auxiliar de vendas	R\$ 2.041,00 p/h R\$ 9,28
Depiladores, Maquiladores	R\$ 2.137,00 p/h R\$ 9,72
Manicura, Porcelanista e Alongamento de Unha	R\$ 2.137,00 p/h R\$ 9,72
Designer (unha, sobrancelhas, etc...)	R\$ 2.137,00 p/h R\$ 9,72
Cabeleireiro e Barbeiro	R\$ 2.275,00 p/h R\$ 10,34
Podologia, Visagista, Massoterapeuta, Técnico em Estética	R\$ 2.338,00 p/h R\$ 10,63
Coordenação supervisão	R\$ 2.402,00 p/h R\$ 10,92
Esteticista Cosmetólogo Especialista, Dermaticista Especialista	R\$ 2.465,00 p/h R\$ 11,20
Gerência	R\$ 2.677,00 p/h R\$ 12,17

§ 2º - O piso salarial é direito de todos os empregados em estabelecimentos de serviços de embelezamento sem direção médica, independente de sua denominação atribuída pelo empregador e ou o local da prestação de serviços (espaço, salão, instituto, centro, atelier edemais nomenclaturas correlatas e afins), não podendo perceber Salário inferior ao Piso Salarial, objeto da cláusula 5ª desta CCT, independente da sua data de admissão no emprego, salvo às empresas enquadradas no regime especial de piso salarial (REPIS), de acordo com esta cláusula.

§ 3º - Os valores dos pisos salariais constantes da tabela acima permanecerão inalterados até 28/02/2025, respeitados, se existentes, os reajustes do salário mínimo (Estadual/Federal), caso este venha superar o valor do piso profissional, eis que sempre será adotado o valor que melhor atenda a categoria dos trabalhadores, além de que ninguém pode ganhar menos que o salário mínimo (Estadual/Federal).



Sinobel

SindiBeleza ABC

§ 5º - Os valores dos pisos salariais são estabelecidos para jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

§ 6º - O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA 6ª – REAJUSTE SALARIAL

Os salários superiores aos Pisos Salariais, serão reajustados em **5,8% (cinco vírgula oito por cento)** a partir de **1º de março de 2024**, sobre o valor praticado em março de 2023.

§ 1º - Poderão ser compensados os aumentos espontâneos concedidos pelo empregador.

§ 2º - Os salários dos empregados admitidos após 01/03/2024 serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados, na proporção de 1/12 (um doze avos).

§ 3º - As empresas que **NÃO** requererem ou **NÃO** se enquadrarem ao REPIS (Regime Especial de Piso Salarial), deverão em **01/06/2024**, conceder reajuste de **3% (três por cento)** aos trabalhadores que ganham salários superiores aos Pisos Salariais, sobre os salários já reajustados em 1º de março de 2024, conforme caput desta cláusula.

§ 4º - A qualquer alteração na política salarial do Governo, as partes reunir-se-ão para revisão, readaptação e adequação dos salários.

§ 5º - Aos ocupantes de cargo de confiança (art. 62, II da CLT), tem que necessariamente ser representante do empregador no serviço, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor do salário.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA 7ª – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

Os adiantamentos de salários (vales) serão mantidos conforme anteriormente ajustados entre empresários e obreiros.

CLÁUSULA 8ª – PAGAMENTOS 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.

§ 1º - O intervalo mencionado no "caput" não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.

§ 2º - As tarifas bancárias destinadas à manutenção da conta-corrente destinada ao depósito do salário sempre correrão as expensas do empregador.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA 9ª – 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.

Descontos Salariais

CLÁUSULA 10ª – 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.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA 11ª – INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

A média das horas extras, habitualmente trabalhadas, será computada para o pagamento do 13º salário, férias e depósitos fundiários.

CLÁUSULA 12ª – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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.

§ Único - As horas extras e comissões deverão constar no mesmo holerite, que discriminará seu número e as percentagens dos adicionais utilizados.



Sinobel

SindiBeleza ABC

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º Salário

CLÁUSULA 13ª – 13º SALÁRIO

A 1ª (primeira) parcela da gratificação natalina (13º salário) deverá ser paga até o dia 20 de novembro observando-se o pagamento juntamente com as férias, a qualquer época, mediante solicitação do empregado. A 2ª (segunda) parcela deverá ser paga até o dia 20 de dezembro.

§ Único – A inobservância dos prazos previstos na presente cláusula acarretará ao empregador multa, a favor do empregado, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso, independentemente das demais cominações previstas em Lei.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA 14ª – HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de **100% (cem por cento)** sobre o valor da horanormal.

§ 1º - As empresas devidamente enquadradas no REPIS, poderão praticar o adicional de **50% (cinquenta por cento)** sobre a hora normal.

§ 2º - Os adicionais acima será calculado sobre a dobra legal, na hipótese de prestação de jornada extraordinária em domingos, feriados ou dias já compensados.

§ 3º - Deverá ser observado pelas empresas o limite máximo de que trata o art. 59 da CLT.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA 15ª – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Para cada dois anos completos 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, limitando-se ao máximo de 9% (nove por cento), ou seja 6 (seis) anos de serviços prestados na mesma empresa.

§ 1º - O adicional por tempo de serviço reflete em férias e respectivo terço constitucional; décimo terceiro salário e FGTS.

§ 2º - As empresas enquadradas no REPIS, a título de Adicional por tempo de serviço, poderão aplicar o percentual de 2% (dois por cento) sobre seu salário, a ser pago mensalmente, limitando-se ao máximo de 6% (seis por cento), ou seja 6 (seis) anos de serviços prestados na mesma empresa.

Comissões

CLÁUSULA 16ª – DIÁRIAS E COMISSÕES

Resta garantido o salário fixo do obreiro, enriquecido de comissões, quais devem constar no demonstrativo de pagamento especificando seus reflexos legais.

§ 1º - 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 de enquadramento, independentemente do fornecimento de transporte e alimentação; as comissões livremente negociadas serão parte integrante do demonstrativo de pagamento de salário.

§ 2º - Ao trabalhador denominado intermitente além das comissões ser-lhe-á garantido, independente do tempo à disposição do tomador de serviços a título de salário o valor mínimo de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial de enquadramento da categoria e demais benefícios no bojo deste instrumento coletivo, sendo obrigatória a homologação individual no SINDBEL.

§ 3º - Comissões ou prêmios espontâneos não se confundem com a PLR e ou PPR.

Participação nos Lucros e Resultados

CLÁUSULA 17ª – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR

As empresas que não ajustarem acordo de PLR com o SINDBEL pagará a cada empregado detentor de contrato de trabalho por prazo indeterminado, uma multa indenizatória correspondente a R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) no mês de outubro de 2024, independente da data de admissão; permitindo-se: proporcionalidade do valor da multa conforme disposto: até três meses R\$ 400,00 (quatrocentos reais); até seis meses R\$ 900,00 (novecentos reais); até 9 meses R\$ 1.300,00 (mil e trezentos reais), e até 12 meses R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais), se comprovado no SINDBEL, através da emissão de certidão de quitação.

§ 1º - Do ajustamento participam: um representante do empregador, um representante dos empregados, eleitos



SindiBeleza ABC

entre eles (exceto aqueles que ocupam cargo de confiança na empresa) e o SINDBEL ABC na qualidade de validador da vontade das partes;

§ 2º - Para homologação deverá ter valor mínimo igual ou superior a R\$ 400,00 (quatrocentos reais), com pagamento no máximo em 15 de fevereiro de 2025. No caso de empregador (MEI), o valor integral da PLR é de R\$ 500,00 (quinhentos reais), devendo apresentar registro de empregado único no SINDBEL.

§ 3º A data máxima para homologar na sede do SINDBEL ABC dia 20 de agosto de 2024, nos exatos termos do §1º desta cláusula.

§ 4º - Após a data fatal para homologação e ou inadimplência do valor nas condições ajustadas no termo homologado, valerá apenas a multa indenizatória na data prevista no Caput.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA 18ª – AUXILIO 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 destinados à aquisição de produtos alimentícios e ou higiene, inclusive nas férias, epidemia, pandemia, fenômenos reconhecidos pelas autoridades públicas, e afastamentos previdenciários (acidente, doença e ou natalidade), nos seguintes valores:

- De R\$ 190,00 (cento e noventa reais), para os empregados em empresas enquadradas no REPIS;
- De R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), para os empregados em empresas NÃO enquadradas no REPIS;

§ 1º - 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.

§ 2º - Sendo vedado o fornecimento da cesta básica em gênero.

§ 3º - O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, 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.

CLÁUSULA 19ª – AUXILIO REFEIÇÃO

As empresas concederão aos seus empregados um auxílio refeição no valor mínimo de R\$ 15,00 (quinze reais), sem descontos, por dia de trabalho, por meio de documentos de legitimação, como tíquetes, cartões ou outros meios eletrônicos de pagamentos, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis.

§ 1º - O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente até o último dia útil do mês anterior ao benefício, à razão de 22 (vinte e dois) dias fixos por mês, inclusive, até o 15º (décimo quinto) dia em caso de afastamentos por auxílio doença; no caso acidente de trabalho esse prazo dependerá de negociação com o SINDBEL para a interrupção do benefício. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado, o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados. Em qualquer situação não caberá restituição das parcelas recebidas.

§ 2º - O auxílio refeição, sob quaisquer formas previstas nesta cláusula, não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321/76, de seus decretos regulamentadores, da Portaria GM/MTE nº 03 de 01/03/2002, assegurando a natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas, independente do momento de início de seu pagamento.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA 20ª - VALE TRANSPORTE

Na ocorrência de elevação de tarifas do transporte utilizado pelo empregado, o empregador se obriga a complementar adiferença por ocasião do pagamento seguinte.

Auxílio Educação

CLÁUSULA 21ª – AUXILIO QUALIFICAÇÃO/ EDUCAÇÃO

As empresas deverão garantir aos empregados em formação de qualificação ou de graduação superior, auxílio qualificação/ educação, percentual de 20% (vinte por cento) sobre o valor da mensalidade do curso, desde que o mesmo seja no ramo de atividade profissionalizante do setor da estética.

Parágrafo Único – Caso a empresa custeie 100% (cem por cento) do valor da mensalidade do curso de qualificação profissional disponibilizado ao empregado, este deverá assinar termo de compromisso de permanência ao emprego, pelo prazo mínimo de 6 (seis) meses, sob pena de reembolso de 80% (oitenta por cento) do custo apresentado ao empregador.

Auxílio Saúde



Sinobel

SindiBeleza ABC

CLÁUSULA 22ª – TELEMEDICINA, ODONTOLÓGICO E SOCIAL COMPLEMENTAR

Fica estabelecido o presente benefício aos empregados e Instituições à obrigatoriedade de cumprimento do benefício “TELEMEDICINA, ODONTOLÓGICO E SOCIAL COMPLEMENTAR”, que visa garantir melhores condições à categoria, concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empresas, devendo ser cumprida obrigatoriamente pelas Instituições Empregadoras, que contribuirá com o valor mensal de **R\$ 42,00 (quarenta e dois reais)** por empregado, diretamente a **Ativ Administradora de Benefícios ou a Trivida**, ficando vedado qualquer desconto do salário do trabalhador e responsabilizando-se a **Ativ Administradora ou a Trivida** a prestar toda a assistência constituída durante a vigência desta norma coletiva, nas seguintes condições:

§ 1º - Será concedido a todos os empregados da empresa contribuinte, um benefício constituído por Assistência Saúde, abrangendo **Consultas Médicas via Telemedicina, Convênio Farmácia, Rede Credenciada com descontos em clínicas e laboratórios, e Convênio odontológico**, sendo este benefício gerido e prestado por instituição terceira, a **Ativ Administradora de Benefícios Ltda**, CNPJ nº 32.061.292/0001-69, ou a **Consult Comunicação & Marketing S/C Ltda**, CNPJ 04.743.703/0001-60.

§ 2º - O trabalhador será o beneficiário titular da assistência saúde contratada pela empresa, ficando vedado qualquer desconto do salário do trabalhador titular.

§ 3º - 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.

§ 4º - Escopo dos benefícios da Assistência Saúde Telemedicina e Convênio Odontológico a serem oferecidos a categoria:

- a. Assistência médica gratuita 24 horas, 7 dias por semana, **VIA TELEMEDICINA**: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades: **Cardiologia, Cirurgia Geral, Cirurgia Plástica, Cirurgia Vascular, Coloproctologia, Dermatologia, Endocrinologia e Metabologia, Gastroenterologia, Geriatria, Ginecologia e Obstetrícia, Hematologia, Mastologia, Medicina da Família, Neurocirurgia, Neurologia, Nutrologia, Oftalmologia, Ortopedia, Otorrinolaringologia, Pediatria, Dermatologia Pediátrica, Gastroenterologia Pediátrica, Hematologia Pediátrica, Nefrologia Pediátrica, Neonatologia, Pneumologia Pediátrica, Pneumologia, Psiquiatria, Radiologia, Reumatologia, e Urologia.**
- b. O benefício Telemedicina não exclui eventual necessidade de consulta presencial
- c. **Rede Médica/Laboratorial**: este benefício proporciona ao beneficiário descontos de 20% até 50% em consultas médicas presenciais, exames e procedimentos em uma ampla rede credenciada de clínicas e laboratórios, sendo divulgada por meio de aplicativos, rede sociais e contrato.
- d. **Convênio Farmácia**: rede credenciada de farmácias com descontos de 20% a 70% para a compra de medicamentos;
- e. **Convênio Odontológico**: benefício constituído por Assistência à saúde – Plano odontológico, abrangendo consultas odontológicas, serviços, voltados a prevenção e procedimentos curativos básicos, com as seguintes características:
 - Assistência odontológica: Consultas (inicial, urgência e emergência);
 - Prevenção em saúde bucal e Radiologia (raio-x); Dentística (restaurações em resina e amálgama);
 - Cirurgia oral menor (realizados em consultório – ex.: extrações);
 - Endodontia (tratamento de canal) Periodontia (tratamento de gengiva);
 - Odontopediatria (tratamento de crianças até 12 anos);
 - Próteses (conforme Rol odontológico da ANS e suas diretrizes de utilização. Exemplos: Coroa Provisória, núcleo, coroa metálica para pré-molares e molares, coroa em cerômero para incisivos e caninos – todas unitárias).
 - **Benefício Adicional de Ortodontia**: instalação de aparelho ortodôntico sem custo para o segurado, desde que o tratamento ortodôntico seja realizado na rede referenciada. O segurado arcará com os custos da Documentação Ortodôntica e Manutenção mensal ortodôntica.

§ 5º - Agregado ao Benefício Saúde, a Ativ Administradora de Benefícios deve incluir no rol de assistências um **Clube de Vantagens** com descontos especiais em diversos segmentos, como varejo, educação, lazer e viagens.

§ 6º - Para as empresas será garantido os seguintes benefícios:

ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO



Sinobel

SindiBeleza ABC

REEMBOLSO DE RESCISÃO	R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
REEMBOLSO DE LICENÇA PATERNIDADE	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
REEMBOLSO DE LICENÇA MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
REEMBOLSO DE AFAST. POR ACIDENTE	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.

COBERTURA SECURITÁRIA PARA A EMPRESA

BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00	Reembolsar despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de Morte Acidental do Segurado, exceto se decorrente de Riscos Excluídos.

§ 7º - A instituição empregadora deverá informar através do e-mail cadastro@ativbeneficios.com.br, até o dia 25 de cada mês, os empregados admitidos e/ou demitidos, 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 empregado no benefício. Do caso da não informação dentro do prazo, não será possível alteração no boleto.

§ 8º - Os recolhimentos dos valores estabelecido na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados conforme parágrafo anterior.

§ 9º - A presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

§ 10º - 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) empregado(a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito a respectiva administradora, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

§ 11º - As Instituições empregadoras que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, 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, a Instituição empregadora deve enviar para o e-mail do sindicato 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.

§ 12º - Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, a Instituição empregadora configura-se como inteiramente responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência dos eventos, bem como permanece regulamente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

§ 13º - 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 empregados 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).

§ 14º - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia do prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), acarretará a imediata exclusão do Programa de REPIS e aplicação da Multa prevista no Item I abaixo, caso a empresa esteja enquadrada no REPIS 2022, e para as empresas não enquadradas no REPIS 2022 ou que tenham requerido a Equivalência Salarial acarretará a imediata perda do benefício da Equivalência Salarial e a aplicação da Multa prevista no Item II abaixo. As penalidades pela falta de implementação do benefício previsto nesta cláusula, sem prejuízo das demais multas previstas nesta Convenção, são as seguintes:

I. Para as empresas enquadradas no REPIS: Multa equivalente a 10 (dez) vezes o valor mensal do benefício, por



Sinobel

SindiBeleza ABC

empregado e por mês, durante o período em que perdurar a ausência de contratação do benefício para todos os trabalhadores ou a contratação parcial do mesmo;

- II. **Para as empresas não enquadradas no REPIS ou com Equivalência Salarial:** Multa equivalente a **20 (vinte) vezes** o valor mensal do benefício, por empregado e por mês, durante o período em que perdurar a ausência de contratação do benefício para todos os trabalhadores ou a contratação parcial do mesmo;

§ 15º - As multas previstas no parágrafo anterior deverão ser reclamadas por meio de ação de cumprimento a serem promovidas por qualquer dos sindicatos convenientes.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA 23ª - AUXÍLIO INVALIDEZ

Os empregados que passarem a receber aposentadoria por invalidez terão direito a uma indenização correspondente a 01 (um) salário nominal, pago uma única vez, no momento em que o INSS declarar definitiva essa aposentadoria.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA 24ª – AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento de empregado, o empregador pagará ao cônjuge sobrevivente ou na falta deste aos filhos menores de 21 (vinte e um) anos de idade, todas as verbas trabalhistas de direito, com o adicional de um Piso Salarial da primeira faixa, de enquadramento a título de auxílio funeral.

§ 1º - Se o falecido for solteiro, maior ou menor de idade, o mesmo pagamento deverá ser feito a seus pais.

§ 2º - As empresas **enquadradas no REPIS**, pagam 60% (sessenta por cento) do piso previsto no caput desta cláusula.

Auxílio Creche

CLÁUSULA 25ª – CRECHES

Os Empregadores que não possuem creches próprias pagarão a seus empregados um auxílio-creche equivalente a 20% (vinte por cento) do piso da categoria, por mês e por filho de até 06 (seis) anos de idade, desde que seja comprovado, através de documento fornecido pelo Órgão Público, a falta de vaga nas creches públicas.

§ 1º – O empregado deverá requerer por escrito a concessão do benefício e apresentar mensalmente, o recibo de pagamento para reembolso do auxílio creche.

§ 2º – A comprovação de apresentação de recibo falso, acarretará ao empregado a dispensa por justa causa.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA 26ª – TRABALHO REMOTO

As empresas que assim desejarem poderão adotar o teletrabalho, nas atividades que sejam compatíveis, enquanto perdurar o estado de calamidade, devendo homologar no SINDBEL em termo específico.

§ 1º - A empresa fica inteiramente responsável pela aquisição, manutenção e pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, bem como pelo reembolso de despesas arcadas pelo empregado, quando necessário.

§ 2º - A empresa manterá todos os demais benefícios contidos neste instrumento coletivo, bem como o pagamento de comissões no mesmo percentual até então aplicado, em caso de vendas de serviços (vouchers, combos, cheques, etc..) on line.

CLÁUSULA 27ª – CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME ESPECIAIS (DECISÕES DO E. STF)

As empresas, mediante termo escrito homologado no SINDBEL, poderão contratar empregados em regime de tempo parcial tendo como base salarial o piso normativo do cargo (equivalência salarial considerando as horas trabalhadas), 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 semanais, com a possibilidade de 4 (quatro) horas extras por semana;



SindiBeleza ABC

- c) A jornada reduzida alinha-se apenas ao piso salarial, restam inalterados os demais benefícios deste instrumento coletivo (PLR, vale alimentação/refeição, APTS, etc.);
- d) Consoante a r. decisão do STF – ARE 1121633 - Tema 1046 (Repercussão Geral) - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente, portanto inválido contrato de trabalho intermitente (STF – ADI: 5826,5829 e 6154), da mesma forma tercerização dos serviços, pejetização, contrato de locação de cadeira/espaco, ou qualquer outro que afronte o artigo 9º da CLT, quanto ao efetivo cumprimento do presente pacto coletivo (artigo 611-A CLT), por analogia ao decidido pelo E.STF (ADI 5625), para o segmento de serviços embelezamento sem direção médica, da lavra do D. Ministro Nunes Marques, *in verbis*: “1) É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei 13.352, de 27 de outubro de 2016; 2) É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores”. Presidência do Ministro Luiz Fux. Plenário, 28.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

CLÁUSULA 28ª – 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.

§ 1º - Os empregadores devem manter a CTPS atualizada em relação a férias e promoções e outras anotações, inclusive em relação a reajustes salariais.

§ 2º - O descumprimento do “Caput” acarretará ao empregador multa equivalente a dois salários mínimos federal, sem prejuízo das demais implicações legais.

CLÁUSULA 29ª – CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

O contrato experimental terá duração máxima de 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionado em dois períodos iguais.

CLÁUSULA 30ª – SALÃO E PROFISSIONAL PARCEIRO

Consoante às Leis nºs 12.592/2012, 13.352/2016 e 13.643/2018, enriquecidas de respectivas Portarias, o trabalhador que exerça a função de: Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador, devidamente inscrito nos Órgãos Públicos competentes; poderá firmar contrato de parceria, desde que homologado/validado no SINDBEL ABC, tanto o contrato quanto o distrato, podendo ter como referência a minuta modelo disponibilizada no sítio eletrônico: www.sindel.org.br

§ 1º - A ausência de homologação no SINDBEL ABC poderá ser considerada sumária comprovação de vínculo empregatício, reconhecendo como salário a quantia bruta resultante da prestação de serviços atualizada, a partir do piso salarial do cargo exercido.

§ 2º - 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 Lei 12.592/2012; de forma que já julgada a constitucionalidade da lei no Supremo Tribunal Federal por meio da ADI 5625, no que se refere a: aceitação, adesão e concordância da grande maioria dos profissionais da beleza nos contratos de parceria nos exatos termos da lei, em especial, a bilateralidade.

§ 3º - Além de homologar/validar os contratos de parceria, o SINDBEL ABC tem poderes de fiscalização e assistência aos profissionais parceiros, a qualquer tempo, sem prévio aviso. Considerando a relação de trabalho (inciso I, art. 114 CF – redação da EC 45/2004) compete à Justiça do Trabalho processar e julgar demandas oriundas do “Contrato Salão/Profissional Parceiro”.

§ 4º - Havendo comprovação de simulação de contrato de parceria, em sintonia ao v. Acórdão do STF (ADI



Sinobel

SindiBeleza ABC

5625) o infrator será penalizado no valor equivalente a cinco pisos salariais de primeira faixa em favor do Profissional Parceiro, independente de outras sanções legais, inteligência do § 1º desta cláusula c.c. art. 9º da CLT.

§ 5º - A homologação/validação do referido contrato de parceria terá duas modalidades: prazo por tempo determinado de doze meses consecutivos R\$ 200,00 (duzentos reais), e em caso de renovação pelo mesmo período, ou inclusão de Aditivos ao Contrato, R\$ 100,00 (cem reais). Nos contratos por tempo indeterminado o valor da validação será de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), e nas homologações e registros de Distratos, será cobrado o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais).

§ 6º - Os Sindicatos convenientes criarão Comissão Tripartite (SINDIBELEZA, SINDBEL e ADMINISTRAÇÕES MUNICIPAIS) 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 garantir as boas técnicas de biossegurança e controle sanitário.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA 31ª – DEMISSÃO/DATA BASE

Aos empregados dispensados, sem justa causa, nos 30 (trinta) dias que antecede a data base e durante o mês de março (data base), será devido o pagamento de indenização de 01 (um) salário contratual, independente do aviso indenizado ou não, conforme disposição legal (Lei nº 7.238/84 e Súmula 314 do TST).

§ 1º - Para fins de aplicação desta cláusula, considera-se data da dispensa a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado ou trabalhado. (Lei 12.506/11 e IN/SRT nº 15/2010).

§ 2º - Se a demissão ou o término do aviso prévio trabalhado ocorrer após a data base, o empregado não terá direito a indenização, mas fará jus ao complemento rescisório decorrente do reajuste da nova Convenção Coletiva celebrada.

CLÁUSULA 32ª – 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,

§ 1º - 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.

§ 2º - 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 33ª – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

As rescisões do contrato de trabalho de empregados com mais de 12 (doze) meses de serviço, deverão ser homologadas obrigatoriamente no SINDBEL, em sua sede, 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 cancelar o TRCT, o E.STF (ARE 1.121.633) fixou tese em repercussão geral, Tema 1.046, negociado sobre o legislado, assim:

§ 1º - Os empregadores deverão observar rigorosamente as previsões contidas na Lei 7.855/89, quando aos prazos para liquidação dos créditos de seus obreiros, sendo até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - O não cumprimento dos prazos acima implicará no pagamento da multa diária no valor de 5% (cinco por cento) do salário do empregado prejudicado limitado a 30 (trinta) dias.

§ 4º - Os empregadores comunicarão ao SINDBEL, com antecedência de até 5 (cinco) dias contados da data da solicitação para a homologação da rescisão, o número da chave para liberação dos depósitos do FGTS (Conectividade Social).



Sinobel

SindiBeleza ABC

§ 5º - O SINDBEL, prestará gratuitamente assistência na homologação a todos os trabalhadores contribuintes devidamente comprovada e a seus associados.

§ 6º - Na homologações de trabalhadores que não comprovarem a devida contribuição ou a qualidade de associados do SINDBEL, a empresa arcará com o custo equivalente a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), pelo serviço prestado pelo sindicato;

CLÁUSULA 34ª – 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.

Aviso Prévio

CLÁUSULA 35ª – 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 30 (trinta) dias; além dos valores previstos em lei.

CLÁUSULA 36ª – 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 37ª – AVISO PRÉVIO - CUMPRIMENTO E REDUÇÃO DE JORNADA

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

§ 1º - 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.

§ 1º - 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – ESTABILIDADES, CONDIÇÕES DE TRABALHO E NORMAS DE PESSOAL

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA 38ª – ESTABILIDADE PROVISÓRIA GESTANTE

A empregada gestante não poderá ser demitida desde a concepção até 90 (noventa) dias após o término do licenciamento compulsório.

§ 1º - Na ocorrência de aborto, gozará a empregada de estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data do ocorrido.

Fulcro no artigo 396 da CLT, c.c. artigo 9º do ECA, e a Lei nº 13.872/2019 (Lei do direito à amamentação), a empregada com filho menores de 6 (seis) meses, terão direito ao acréscimo de 30 dias de afastamento do trabalho, após o término do prazo legal de licença maternidade, em comum acordo com o empregador.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA 39ª – 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 30 (trinta) dias, contados a partir da alta médica.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA 40ª – 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.



SindiBeleza ABC

Sinobel

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA 41ª – FORNECIMENTO DO CAT (Comunicado de Acidente do Trabalho)

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.

§ 1º - 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.

§ 2º - Considerando a pandemia Coronavírus (COVID-19), caberá aos empregadores por analogia ao art. 20 da Lei nº 8213/1991, NTEP cuidar de todas as normas de biossegurança do meio ambiente de trabalho, fornecendo gratuitamente equipamentos de defesa conforme determinações legais e sanitárias, para preservar a saúde de seus subordinados e clientela.

Outras estabilidades

CLÁUSULA 42ª – 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 43ª – ESTABILIDADE PÓS FÉRIAS

No retorno de férias, o empregado terá garantido emprego e salário pelo prazo de 30 (trinta) dias. Por analogia ao decidido pelo STF (RE 593448), com repercussão geral (Tema 221), o direito de férias não pode ser restrito em razão de licença saúde (afastamento pelo INSS).

CLÁUSULA 44ª – ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA A 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 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

Duração e Horário

CLÁUSULA 45ª – JORNADA DE TRABALHO/ ERGONOMIA

Fica estabelecida jornada diária de 8 (oito) horas e semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas, sendo facultado a realização de jornada especial de trabalho reduzida e/ou compensada, desde que exista assistência do Sindicato profissional e homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ Único - Os mobiliários utilizados nos postos de trabalhos deverão atender rigorosamente o disposto na NR-17.

CLÁUSULA 46ª – 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 (Súmula 366 do C.TST).

Prorrogação/ Redução de Jornada

CLÁUSULA 47ª – INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Nas jornadas superiores a 06 (seis) horas diárias, o intervalo para refeição e descanso será de no mínimo 01 (uma) hora. Caso não seja concedido integralmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para refeição e descanso.



SindiBeleza ABC

Sinobel

Ausências

CLÁUSULA 48ª – AUSENCIAS LEGAIS

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

- a) 2 (dois) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, colateral ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica.
- b) 5 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias, iniciando a contagem no primeiro dia útil após a realização da cerimônia nupcial.
- c) Até 12 (doze) dias por ano para acompanhamento de filho menor de 12 (doze) anos de idade (art. 2º ECA), ao médico ou, sem limite de idade, se o mesmo for deficiente, e ou, mobilidade reduzida, o mesmo valendo para pais com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos (Estatuto do Idoso), dependendo da gravidade da patologia esse período se altera, desde que acionado o SINDBEL para negociações específicas.
- d) 5 (cinco) dias consecutivos, garantidos no mínimo três dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida da criança.
- e) 2 (dois) dias por ano para internação de pais, filhos ou cônjuge, em estabelecimento hospitalar.
- f) 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.
- g) 2 (dois) dias por ano em virtude de doação de sangue.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA 49ª – TRABALHOS EM DOMINGOS E FERIADOS

Fica facultado aos empregadores, nos dias de domingos, o funcionamento normal dos estabelecimentos, devendo, para tanto, conceder aos seus funcionários uma folga extra mensal, que deverá, obrigatoriamente, recair em um domingo, sem prejuízo da folga semanal.

§ 1º - A folga dominical prevista no caput, deve ser concedida obrigatoriamente. Caso aconteça esporadicamente que o empregado trabalhe na referida folga dominical, esta deverá ser paga em dobro.

§ 2º - A folga dominical mencionada no caput não está sujeita a compensação de horário.

§ 3º - Os feriados federais, estaduais e municipais trabalhados, deverão ser pagos em dobro; exceto os dias de carnaval e outros dias trabalho opcional administrados pelo empregador, se mantido o ponto facultativo pelo Poder Público, poderá existir acordo direto entre empregador e empregado, sem intervenção sindical, .

§ 4º - Fica vedado, a utilização do banco de horas, nos feriados e nas folgas dominicais trabalhadas.

CLÁUSULA 50ª – BANCO DE HORAS

O Banco de Horas previsto no art. 59, § 5º, da CLT só terá validade se firmado por meio de Acordo Coletivo de Trabalho, com o SINDBEL DO GRANDE ABC, e concomitantemente com a certidão de regularidade contributiva expedida pelo Sindicato Patronal.

§ 1º - As horas creditadas ou debitadas no Banco de Horas deverão ser pagas ou compensadas com a periodicidade de 6(seis) meses ou no limite de 180 (cento e oitenta) horas, o evento que primeiro ocorrer. E serão limitadas a 2 (duas) horas diárias. Ultrapassado o período, sem a quitação ou compensação, as horas excedentes serão remuneradas como horas extraordinárias.

§ 2º - A empresa manterá o empregado informado por escrito individualmente e mensalmente a respeito do saldo das horas acumuladas em Banco de Horas.

§ 3º - Os dias trabalhados em feriados deverão ser remunerados com acréscimo legal e pagos no demonstrativo de pagamento sob a rubrica de "trabalho em feriado", nos termos do artigo 70 da CLT;

§ 4º - As empresas devidamente enquadradas no REPIS, não necessitarão do Acordo firmado junto com o Sindicato de trabalhadores para praticarem o Banco de Horas, na forma da lei e desta cláusula.

FÉRIAS E LICENÇAS

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA 51ª – INICIO DAS FÉRIAS



Sinobel

SindiBeleza ABC

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

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.

Licença Maternidade

CLÁUSULA 52ª – LICENÇA MATERNIDADE

Mediante prescrição médica, as empresas concederão às empregadas que requererem, a licença maternidade ampliada em 30 (trinta) dias em relação à duração normal, fulcro no artigo 396 da CLT, c.c. artigo 9º do ECA, e a Lei nº 13.872/2019 (lei do direito à amamentação), a empregada com filho menores de 6 (seis) meses, em comum acordo com o empregador.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Uniforme

CLÁUSULA 53ª – UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

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

§ Único: Em caso de uso e cuidados inadequados, a empresa poderá cobrar do empregado valor proporcional ao custo do material; da mesma forma em havendo demissão estará o empregado obrigado a devolver sob pena de arcar com o custo integral do uniforme.

Exames Médicos

CLÁUSULA 54ª – EXAMES PERIÓDICOS - PCMSO / PPRA

Os empregadores estão obrigados ao cumprimento do PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional) e PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) conforme as NRs nºs 7 e 9.

CLÁUSULA 55ª – EXAMES TESTES COVID-19

O empregado dispensado por iniciativa da empresa, no exame médico demissional deverá constar negativo para COVID-19, bem como buscar junto ao Poder Público testes periódicos aos não vacinados.

RELAÇÕES SINDICAIS

Acesso a Informação da Empresa

CLÁUSULA 56ª – RAIS ou RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Ficam as empresas obrigadas a entregar, aos sindicatos convenientes, separadamente, cópia da RAIS na íntegra e o recibo/protocolo de transmissão da mesma, ou em caso de não estar mais obrigada a entrega da declaração da RAIS, deverá encaminhar relatório anual dos empregados, contendo as mesmas informações de dados não sensíveis que constariam da RAIS, tais como: data de admissão, demissão, salários mensais, férias (período aquisitivo e gozo) e afastamentos de cada empregado bem como, comprovação do recolhimento das contribuições devidas às entidades sindicais convenientes previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, podendo ser efetuada pelos meios eletrônicos ou físicos, com os devidos protocolos de recebimento, até 30 (trinta) de Abril de cada ano, para efeito de pesquisa, análise e estatísticas das entidades.

§ Único: O descumprimento injustificado da referida cláusula, poder-se-á multa de um piso salarial revertido ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalho, sem prejuízo à aplicação de multa normativa em caso de ação de cumprimento.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA 57ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS



Sinobel

SindiBeleza ABC

Os empregadores se obrigam ao desconto e recolhimentos de seus empregados, referente à Contribuição Assistencial/Negocial destinada a formação orçamentaria do SINDBEL DO GRANDE ABC, custeio das negociações coletivas, elaboração e fiscalização do cumprimento de cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho, cujos empregados passarão a ter os benefícios constantes na presente norma coletiva.

Parágrafo Primeiro: Os recolhimentos deverão ser efetuados pelos empregadores até o dia 8 (oito) dos meses de abril de 2024; março de 2025; através de guias próprias, emitidas para esse fim, sendo que o empregador enviará cópia das mesmas e respectivas relações de seus empregados ao SINDBEL DO GRANDE ABC. Os valores dos recolhimentos corresponderão aos descontos de: **2% (dois por cento)** sobre a remuneração do mês de março de 2024 a fevereiro de 2025; **2% (dois por cento sobre o 13º salário com vencimento em 15/12/24)**, de todos os beneficiários desta Norma Coletiva.

Parágrafo Segundo: O não recolhimento da contribuição referida na presente cláusula acarretará para o empregador uma multa de **10% (dez por cento)** calculada sobre o montante devido e não recolhido, sem prejuízo de sua atualização monetária, além de juros de mora de **1% (um por cento)** ao mês, como honorários advocatícios correspondentes a 15% (quinze por cento) sobre o valor da condenação ou conciliação.

Parágrafo Terceiro: A contribuição supra foi aprovada pela categoria profissional, em sua respectiva assembleia geral extraordinária híbrida, legalmente convocada, realizada às 09h00, do dia 15 de janeiro de 2024, na Rua Cel. Abílio Soares, nº 148, Fundos, Centro, Santo André/SP, CEP 09020-260, com base no "caput do artigo 513 e alínea "e", que não foram revogados pela lei 13.467/2017, o qual dispõe que: "é prerrogativa dos sindicatos, impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas"; no acordo firmado conforme proposta do Ministério Público do Trabalho, inclusive referente ao prazo de oposição; Enunciado nº 38, aprovado pela ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho e na Tese de repercussão geral fixada pelo Supremo Tribunal Federal em seu novo entendimento sobre o Tema 935, conforme julgamento ocorrido no último dia 11 de setembro de 2023, a seguir transcritos:

"Enunciado ANAMATRA nº 38 – Contribuição Sindical: I – É lícita a autorização coletiva prévia e expressa para desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização. II – A decisão da assembleia geral será obrigatória para toda a categoria, no caso das convenções coletivas, ou para todos os empregados das empresas signatárias do acordo coletivo de trabalho. III – O poder de controle do empregador sobre o desconto da contribuição sindical é incompatível com o "caput" do art. 8º da Constituição Federal e com o art. 1º da Convenção 98 da OIT, por violar os princípios da liberdade e da autonomia sindical e da proibição aos atos antissindicais".

"Tema 935 – STF – Julgado em 11/09/2023 (Novo entendimento): "É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição".

Conforme julgamento do Supremo Tribunal Federal nº 189.960-3, os empregadores descontarão dos seus empregados a importância equivalente a 2% (dois por cento) mensal de todos os salários quais deverão ser repassados ao SINDBEL até o dia 10 (dez) do mês do referido desconto.

§ 3.1 - 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;

§ 3.2 - A responsabilidade única e exclusiva do empregador implica em assumir todo o custeio da presente cláusula, ou seja, dos valores pretéritos não descontados, restando isentos os trabalhadores de participação apenas nesta modalidade de pagamento;

§ 3.3 - 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;

§ 3.4 - 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 cinco dias, após subscrição deste pacto coletivo. A prerrogativa que faz parte de procedimento junto ao MPT e em conformidade com os termos da Nota Técnica nº 2, expedida em 26 de outubro de 2018; bem como o Tema 935-STF, julgado em 11/09/2023, quanto ao direito de oposição a contribuição assistencial destinada ao sindicato profissional, deliberado na assembleia híbrida, cujo edital foi publicado em 12 de janeiro de 2024 no jornal "Folha de São Paulo" – A18, que a categoria decidiu soberanamente pela validade da contribuição a partir da AGE como autorização aos empregadores efetivarem o referido desconto em folha de pagamento (art. 545), de



Sinobel

SindiBeleza ABC

todos os empregados participantes da categoria laboral de serviços de embelezamento, sem direção médica, no Grande ABC.

§ 3.5 - 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;

§ 3.6 - Aos trabalhadores admitidos após o prazo de manifestação de oposição ao desconto da contribuição assistencial, desde que alheio ao segmento, terá o prazo idêntico aos demais, 5 (cinco) dias a partir do registro em CPTS para protocolizar a referida notificação, sob pena de preclusão;

§ 3.7 - 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.

§ 3.8 - As empresas que deixaram de recolher contribuições de exercícios anteriores deverão buscar o SINDIBELEZA ABC para intermediar possíveis negociações com o SINDBEL.

§ 3.9 - Em conformidade a Orientação CONALIS/MPT n° 13 trata sobre atos do empregador que, pela interferência na decisão do trabalhador no tocante à contribuição para entidade sindical laboral, podem constituir condutas antissindicais. Empregador ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições sindicais legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, podendo implicar atuação do Ministério Público do Trabalho.

CLÁUSULA 58ª – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Foi instituída pela Assembleia Geral dos Integrantes de toda categoria representada pelo SINDIBELEZA ABC, a Contribuição Negocial Patronal, obrigatória aos integrantes da categoria econômica, associados ou não ao sindicato, conforme decisão em Assembleia e art. 95 da OIT, c/c inciso IV do art. 8° da C.F., e letra “e” do art. 513 da CLT, e deverá ser paga em 4 (quatro) parcelas iguais, nos valores conforme tabela abaixo:

Estabelecimentos e um Parceiro sem empregados	R\$ 90,00
Estabelecimentos e Parceiros com 01 a 05 empregados	R\$ 200,00
Estabelecimentos e Parceiros com 06 a 14 empregados	R\$ 300,00
Estabelecimentos e Parceiros com 15 a 24 empregados	R\$ 450,00
Estabelecimentos e Parceiros com 25 ou mais empregados	R\$ 600,00

§ 1º - Os recolhimentos ocorrerão nas seguintes datas: **15 de abril de 2024, 15 de julho de 2024, 15 de outubro de 2024, e 15 de janeiro de 2025.**

§ 2º - Os valores estabelecidos nesta cláusula serão atualizados monetariamente pela Diretoria, às épocas próprias para recolhimento, conforme soberana decisão da Assembleia Geral.

§ 3º - As empresas que não efetuarem o pagamento até as datas fixadas, 15/04/2024, 15/07/2023, 15/10/2023 e 15/01/2024, sofrerão acréscimo de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor atualizado e juros de mora de 0,03333% por dia.

§ 4º - Fica garantido o direito de oposição através de notificação manuscrita, personalíssima (individualizada) e assinada pelo empresário e ou preposto legalmente autorizado, protocolizada pessoalmente na sede do SINDIBELEZA ABC, no prazo preclusivo de cinco dias, após subscrição deste pacto coletivo.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA 59ª – 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.

§ Único - As empresas concederão licença remunerada aos seus empregados titulares de cargos de direção na entidade suscitante durante a vigência de seus respectivos mandatos.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA 60ª – COMISSÃO PARITÁRIA

Fica instituída Comissão Paritária dos Sindicatos Convenentes, formada por 4 (quatro) membros titulares, sendo 2 (dois) representantes de cada entidade sindical, e 4 (quatro) membros suplentes, na mesma proporção, que se



Sinobel

SindiBeleza ABC

reunirão ordinariamente toda primeira segunda-feira do mês, alternadamente, na sede do sindicato profissional e na sede do sindicato patronal, para tratar, dentre outras, das seguintes questões:

- a) Zelar pelo efetivo cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- b) Elucidar eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção e o melhoramento do sistema eletrônico de requerimento de REPIS e Acordos, disponibilizado no site das entidades, com o compartilhamento das informações;
- c) Elaborar minuta de cláusulas e discutir questões não contempladas na presente Convenção.
- d) Auxiliar os trabalhadores e as empresas representadas pelos sindicatos, na elaboração de Acordos Coletivos de Trabalho.
- e) Mediar possíveis reclamações de trabalhadores das empresas enquadradas no REPIS, ficando condicionado de que somente será imputada penalidades previstas nesta Convenção, em caso de fracasso de acordo, devendo remeter a homologação do acordo à CCP instituída.

CLÁUSULA 61ª – FISCALIZAÇÃO

A fiscalização das normas contidas neste pacto coletivo será exercida pelas autoridades competentes em suas respectivas áreas de atuação, bem como fica desde já autorizada, a presença nos estabelecimentos de embelezamento os diretores dos Sindicatos Convenentes, ou agentes por eles credenciados, a fim de fiscalizar o exato cumprimento desta Convenção.

§ 1º - Fica garantido ao SINDBEL DO GRANDE ABC e ao SINDIBELEZA ABC, signatários deste instrumento, o direito de acesso aos documentos originais, para a verificação do cumprimento desta Convenção.

§ 2º - Constatada qualquer irregularidade, será lavrado um Termo de Fiscalização e Notificação com a determinação de regularização no prazo fatal de 07 (sete) dias consecutivos, a contar da entrega do Termo.

§ 3º - Em igual prazo do parágrafo anterior, deverá o estabelecimento notificado comprovar a efetiva regularização perante a Autoridade Notificante, bem como o pagamento de multa prevista nesta CCT a todos os prejudicados, independente de qualquer outra sanção ou multa prevista na legislação e que vier a ser imposta pelos órgãos competentes.

CLÁUSULA 62ª – SUBSTITUTO PROCESSUAL

As controvérsias resultantes de interpretação, da aplicação ou da não observância das normas desta CCT, bem como as divergências surgidas entre os convenentes por motivo de aplicação de suas disposições, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, podendo o SINDBEL DO GRANDE ABC atuar como substituto processual de seus representados.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA 63ª – MULTA

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.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA 64ª – 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.

Outras Disposições

CLÁUSULA 65ª – 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - As empresas deverão assegurar a igualdade de tratamento salarial, independentemente de discriminação



Sinobel

SindiBeleza ABC

em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou orientação sexual.

CLÁUSULA 66ª – 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, a segurança e saúde dos empregados; sendo vedado o contrato de trabalho intermitente.

§ 1º - As empresas devem afastar dos locais de trabalho os empregados que fazem parte do grupo de risco à COVID- 19 (pessoas com idade igual ou superior a sessenta anos, portadores de cardiopatias, doenças respiratórias crônicas, gestantes, diabéticos ou imunossuprimidos, dentre outros que sejam apontados pelo Ministério da Saúde), evitando seu deslocamento pela cidade, tomando por base os exames médicos periódicos realizados pela empresa e, mediante requerimento individual.

§ 2º - É dever da empresa disponibilizar e permitir o uso de torneiras com água e sabão, mesmo em sanitários comuns ao público, além de máscaras e luvas, quando for essa a orientação do Poder Público, orientar os funcionários para que lavem as mãos com frequência, oferecer e orientar o uso do álcool gel, manter o ambiente sempre limpo e arejado, controlar o acesso de clientes aos estabelecimentos de embelezamento e aplicar as demais orientações das autoridades públicas e sanitárias.

CLÁUSULA 67ª – CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES

As condições da Convenção Coletiva vigente ficam mantidas até que outra seja assinada e protocolizada no Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do artigo 114, § 2º, da Constituição Federal vigente.

CLÁUSULA 68ª – MANUTENÇÃO DAS 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.

Santo André/SP, 1º de Março de 2024.


LARISSA LOPES DA SILVA BASTOS

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE EMBELEZAMENTO E HIGIENE SEM
DIREÇÃO MÉDICA NO GRANDE ABC - SINDBEL DO GRANDE ABC


SAULO RODRIGO FIRMINO ANTUNES

Presidente

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE EMBELEZAMENTO DE
SANTOANDRE E REGIAO - SINDIBELEZA/ABC