

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP003636/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/04/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR011267/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.205730/2026-35
DATA DO PROTOCOLO: 11/03/2026

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS DE SAO PAULO E REGIAO E DA REGIAO METROPOLITANA DA BAIXADA SANTISTA, CNPJ n. 62.638.937/0001-44, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA DOS ANJOS MESQUITA HELLMMEISTER;

E

SINDICATO PATRONAL DOS EMPREGADORES EM EMPRESAS E PROFISSIONAIS LIBERAIS EM ESTETICA E COSMETOLOGIA DO ESTADO DE SAO PAULO - SP, CNPJ n. 07.866.505/0001-82, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIELA OLIVEIRA LOPES;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras (Cabeleireiros, Manicures, Esteticistas, Maquiladores, Depiladores Ajudantes, Copeiros, Faxineiros Caixas, Gerentes e Recepcionistas)** nos municípios de Barueri, Bertioga, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Cubatão, Embu das Artes, Guarujá, Guarulhos, Itanhaém, Itapeverica da Serra, Itapeví, Jandira, Mongaguá, Osasco, Peruíbe, Praia Grande, Santana de Parnaíba, Santos, São Paulo, São Roque, São Vicente e Taboão da Serra e a categoria profissional de: Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador, nos termos da Lei nº 12.592 de 18/01/2012, nos municípios de Bertioga, Cubatão, Guarujá, Itanhaém, Mongaguá, Peruíbe, Praia Grande, Santos e São Vicente, com abrangência territorial em Barueri/SP, Bertioga/SP, Cajamar/SP, Carapicuíba/SP, Cotia/SP, Cubatão/SP, Embu das Artes/SP, Guarujá/SP, Guarulhos/SP, Itanhaém/SP, Itapeverica da Serra/SP, Itapeví/SP, Jandira/SP, Mongaguá/SP, Osasco/SP, Peruíbe/SP, Praia Grande/SP, Santana de Parnaíba/SP, Santos/SP, São Paulo/SP, São Roque/SP, São Vicente/SP e Taboão da Serra/SP.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - REPIS- REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026

Objetivando conferir tratamento diferenciado e favorecido ao Microempreendedor Individual (MEI), às Microempresas (MEs) e Empresas de Pequeno Porte (EPPs), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

§ 1º - Considera-se para efeito desta cláusula, a pessoa jurídica (estabelecimento com CNPJ; em caso de filiais, é considerado que cada filial é uma pessoa jurídica diferente da matriz), que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: Microempreendedor Individual (MEI), limitado ao faturamento de R\$. 81.000,00 (Oitenta e um mil reais) e que possua apenas 1 (um) empregado; Microempresa (ME), aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (Trezentos e sessenta mil reais) e Empresa de Pequeno Porte (EPP), aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (Trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferiores a 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados;

§ 2º- Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário ao SINDICATO PATRONAL, cujo modelo será fornecido por este, devendo ser assinado por sócio da empresa e pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações;

a) Razão Social; CNPJ; Número de inscrição no Registro de Empresas – NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; Endereço completo; Identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável; Número de Empregados (declaração assinada pelo contador) ou DCTFWEB/GFD Guia FGTS Digital.

b) Declaração assinada pelo contador de que a receita auferida nos últimos 12 meses anteriores ao mês da declaração, permite enquadrar a empresa como MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI)

- c) Compromisso do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- d) Atender as exigências dos Sindicatos convenentes, em conformidade às normas coletivas previstas neste instrumento.

§ 3º- Constatado o cumprimento dos pré-requisitos, o Sindicato Patronal deverá fornecer às empresas solicitantes a CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de 30 (trinta) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa solicitante deverá ser comunicada para que regularize sua situação.

§ 4º - A empresa será automaticamente desenquadrada do REPIS, nas seguintes hipóteses e penalidades:

- a) Constatando-se FALSIDADE da declaração, será imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes, desde abril de 2021;
- b) Constatando-se DESCUMPRIMENTO da Convenção Coletiva de Trabalho vigente, será imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes, a partir da data em que foi comprovada a irregularidade;
- c) As empresas que NÃO possuem certificados de adesão ao REPIS, porém praticarem indevidamente o Piso Salarial Diferenciado, bem como praticarem indevidamente das cláusulas diferenciadas que compõem o enquadramento do REPIS, serão penalizadas ao pagamento de todas as diferenças ao empregado pelo período indevido.

§ 5º - Atendidos todos os requisitos, as empresas solicitantes receberão do SINDICATO PATRONAL, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial, devidamente assinado pelo sindicato patronal, que lhe facultará, a partir de **01/01/2026 até 31/12/2026**, a praticar os PISOS SALARIAIS Diferenciados, conforme cláusula 4ª deste instrumento.

§ 6º- O prazo para requerer a adesão ao **REPIS 2026** terminará no dia **30/09/2026**, exceto para as novas empresas e para aquelas que até a data do protocolo do requerimento estejam exercendo suas atividades sem empregados, através do link:

<https://sindestetica.arccasoftware.com/loginempresasolicitacoes.aspx>

§ 7º- As empresas que auferirem receita bruta anual superior aos limites constantes no parágrafo 1º, poderão praticar piso salarial REPIS, desde que concedam benefício aos seus empregados que não conste nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ou benefícios superiores ao que prevê este instrumento, devendo ser formalizado junto ao Sindicato Laboral, o qual caberá descrever tal benefício na certidão de regularidade sindical. As empresas deverão requerer a expedição de CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS, através do encaminhamento de formulário ao SINDICATO PATRONAL, cujo modelo será fornecido por este, conforme previsto no §2º desta cláusula terceira.

§ 8º- Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento do piso salarial diferenciado previsto nesta cláusula, a prova se fará através da apresentação da CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS a que se refere o parágrafo 3º.

§ 9º - 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.

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO/PISO SALARIAL - REPIS

Para os empregados admitidos a partir de **01/01/2026**, ficam estabelecidas as seguintes classificações e pisos salariais diferenciados para a categoria profissional.

Demais Empregados	R\$ 1.824,00
Auxiliar em Estética, e Consultores de Beleza	R\$ 1.829,00
Micropigmentador (a), Tatuador (a)	R\$ 1.854,00
Recepcionista e Auxiliar Administrativo	R\$ 1.856,00
Depiladores e Maquiladores	R\$ 1.954,00
Técnica em Estética e Massoterapeutas	R\$ 2.019,00
Podóloga (o)	R\$ 2.177,00
Esteticista e/ou Cosmetólogo	R\$ 2.425,00
DermoEsteticista Especialista	R\$ 2.532,00
Esteticista e/ou Cosmetólogo Responsável Técnico	R\$ 3.603,00

§ 1º - Os valores dos pisos salariais constantes da tabela acima permanecerão inalterados até **31/12/2026**, 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.

§ 2º - Os valores dos pisos salariais são estabelecidos para jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

§ 3º - O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente.

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO NORMATIVO / PISO SALARIAL

Nas empresas **NÃO enquadradas no REPIS**, para os empregados admitidos a partir de **01/04/2026**, ficam estabelecidas as seguintes classificações e pisos salariais para a categoria profissional.

Demais Empregados	R\$ 2.243,00
Auxiliar em Estética, e Consultores de Beleza	R\$ 2.294,00
Micropigmentador (a), Tatuador (a)	R\$ 2.363,00
Recepcionista e Auxiliar Administrativo	R\$ 2.364,00
Depiladores e Maquiladores	R\$ 2.445,00
Técnica em Estética e Massoterapeutas	R\$ 2.522,00
Podóloga (o)	R\$ 2.594,00
Esteticista e/ou Cosmetólogo	R\$ 2.871,00
DermoEsteticista Especialista	R\$ 3.035,00
Esteticista e/ou Cosmetólogo Responsável Técnico	R\$ 4.271,00

§ 1º - Os valores dos pisos salariais constantes da tabela acima permanecerão inalterados até **31/12/2026**, 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.

§ 2º - Os valores dos pisos salariais são estabelecidos para jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

§ 3º - O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de **1º de janeiro de 2026**, os trabalhadores integrantes da categoria profissional abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho que ganham salários superiores aos Pisos Salariais, **terão um reajuste de 5% (cinco por cento)**, calculado sobre os salários de 31/12/2025.

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

§ 2º - Os salários dos empregados admitidos após 01/01/2025 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 **01/04/2026**, conceder mais um reajuste de **3% (três por cento)** aos trabalhadores que ganham salários superiores aos Pisos Salariais, sobre os salários já corrigidos em 1º de janeiro de 2026, ou seja, totalizando 8% (oito por cento) de reajuste salarial.

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

O empregador fica obrigado a efetuar o pagamento da remuneração de seus empregados até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido e até o dia 20 (vinte) de cada mês, o pagamento de adiantamento salarial, sendo que quando os dias determinados coincidirem com sábado, domingo e feriado o pagamento será antecipado para o 1º (primeiro) dia útil antecedente.

§ 1º - A inobservância do prazo previsto na presente cláusula acarretará multa diária de 1/30 (um trinta avos) do valor do salário a ser pago ao empregado, limitada ao Artigo 412 do Código Civil.

§ 2º - É vedado aos empregadores efetuar o pagamento de seus empregados com cheques de terceiros.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS EM CHEQUE

Os empregadores que não efetuarem os pagamentos dos salários e vales em moeda corrente proporcionalmente aos seus empregados, dentro da jornada de trabalho, tempo hábil para recebimento na Agência Bancária, excluindo-se os horários de refeição.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA NONA - IGUALDADE SALARIAL

A empresa assume como princípios de não discriminação e igualdade de tratamento por razões de sexo, estado civil, idade, origem racial ou étnica, condição social, religião ou convicções, ideias políticas, **orientação sexual, identidade de gênero**, diversidade funcional e filiação ou não a um sindicato.

§ 1º - Os representantes dos trabalhadores e trabalhadoras deverão contribuir para a **prevenção do assédio sexual e moral e violência** no âmbito do trabalho, mediante a sensibilização e informação à direção da empresa das condutas ou comportamento os quais tiveram conhecimento.

§ 2º - **As empresas e os sindicatos** se comprometem a promover a **igualdade de tratamento** e oportunidades no emprego para responder, tanto a diversidade do mercado de trabalho, como para maximizar o impacto e os benefícios existentes nas empresas.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - PROIBIÇÃO DE DESCONTOS

Fica proibido ao empregador descontar do salário e comissões do empregado os valores de cheques não compensados ou sem fundos dos clientes.

§ 1º - É vedado aos empregadores descontar os encargos sociais previdenciários, de sua responsabilidade, nas comissões e gratificações a que o empregado fizer jus.

§ 2º - Não poderão ser descontados os materiais usados pelos profissionais para execução de seus serviços.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE MATERIAL

É vedado desconto salarial por motivo de quebra de material, excetuadas as hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de pagamento contendo a identificação do empregador, discriminação detalhada dos valores pagos e dos descontos efetuados, bem como dos recolhimentos fundiários.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 13º SALÁRIO

A 1ª (primeira) parcela da gratificação natalina (13º salário) deverá ser paga até o dia 30 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.

Parágrafo 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 DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

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

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

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (BIÊNIO/TRIÊNIO)

Os empregadores se obrigam ao pagamento de um adicional por tempo de serviço prestado pelo empregado ao mesmo empregador, igual a 5% (cinco por cento), por biênio trabalhado, limitado ao máximo de 03 (três) biênios, adicional esse que será calculado sobre o piso salarial da categoria do empregado e incidirá no cálculo das horas extras mensais, 13º salário, indenização integral ou parcial e depósitos fundiários.

Parágrafo Único: Os trabalhadores admitidos a partir de 01/01/2019, somente terão direito ao benefício de TRIÊNIO, ou seja, será concedido adicional por tempo de serviço prestado pelo empregado ao mesmo empregador, igual a 5% (cinco por cento), por triênio trabalhado, limitado ao máximo de 03 (três) triênios, adicional esse que será calculado sobre o piso salarial da categoria do empregado e incidirá no cálculo das horas extras mensais, 13º salário, indenização integral ou parcial e depósitos fundiários.

COMISSÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMISSÕES

A comissão será pactuada livremente entre empregado e empregador e, independentemente do percentual acordado, seja ele qual for, deverá constar, obrigatoriamente, no contrato de trabalho, na carteira de trabalho e nos holerites de pagamentos, ficando garantido ao empregado o mínimo do Piso Salarial da Categoria.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA – CESTA BÁSICA

A partir de **1º de janeiro de 2026**, as empresas concederão a todos os seus empregados, exceto os empregados nas funções de Esteticista e/ou Cosmetólogo, DermoEsteticista e os Responsáveis Técnicos, CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA, que deverá ser concedido até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando em 10/07/2026, sob pena de indenização deste valor.

§ 1º - O referido benefício será para uso nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão poderá ser revertido para cesta básica em gênero ou tíquete alimentação, devendo conter disponibilidade mensal com os seguintes valores:

- a)** Para os empregados em empresas **enquadradas no REPIS** o valor de **R\$ 210,00** (duzentos e dez reais);
- b)** Para os empregados em empresas **NÃO enquadradas no REPIS** o valor de **R\$ 295,00** (duzentos e noventa e cinco reais);

§ 2º - Fica vedado que mencionado CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA esteja vinculado a apenas uma empresa fornecedora de alimentos.

§ 3º - O benefício aqui estabelecido será concedido também durante o período de licença maternidade e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o período não seja superior à 4 (quatro) meses.

§ 4º - A condição básica para o empregado fazer jus à Cesta Básica de Alimentos ou Vale Alimentação substitutivo, previstos nesta cláusula é a sua pontualidade e sua assiduidade no mês imediatamente anterior.

§ 5º - As faltas injustificadas e atrasos diários de 10 (dez minutos), superiores a 3 (três) dentro do mesmo mês, farão com que os empregados percam o direito ao recebimento da cesta básica.

§ 6º - Os empregados que trabalham em regime de trabalho especial ou carga horária proporcional (horista), terá direito ao CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA com valor proporcional ao número de horas trabalhadas no mês, garantindo-se o pagamento (recarga) mínimo de 50% (cinquenta por cento) dos valores descritos nas letras "a" e "b" do § 1º.

§ 7º - A entrega do CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA ou cesta básica, será efetuado em recibo próprio.

§ 8º - As regras aplicáveis ao CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA serão igualmente aplicáveis na hipótese de concessão de cesta básica.

§ 9º - 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.

§ 10º - Ficam respeitadas as condições mais benéficas já praticadas pelo empregador em concessão de igual benefício.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE

Deverá a empresa conceder o Vale Transporte, nos termos do Decreto nº 95.247/87, a todos os trabalhadores que declararem a utilização, com a descrição do trajeto e valores, cabendo à empresa sua devida fiscalização quanto ao deslocamento declarado pelo empregado de uso exclusivo residência-trabalho e vice-versa, sendo que a declaração falsa ou uso indevido do vale transporte constituem falta grave, passível das sanções legais, tais como advertência e suspensão.

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

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO QUALIFICAÇÃO / EDUCAÇÃO

As empresas deverão conceder aos seus empregados em formação de qualificação ou graduação superior, um auxílio no 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 e com mais de 2 (dois) anos de trabalho contínuo na mesma empresa.

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 no emprego, pelo prazo mínimo de 6 (seis) meses, sob pena de reembolso total do valor custeado pelo empregador.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO INVALIDEZ POR DECORRÊNCIA DE ACIDENTE OU DOENÇA PROFISSIONAL

Os empregados que passarem a receber aposentadoria por invalidez, desde que seja decorrente de acidente ou doença profissional, 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.

Parágrafo único - As empresas **enquadradas no REPIS**, pagará a título de indenização o valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA FUNERAL

Em caso de falecimento do 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 a apresentação da Certidão de Óbito que identifique os seus herdeiros.

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

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CRECHES

Os Empregadores que não possuírem 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,

até o máximo 2 (dois) filhos, desde que 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 até o limite descrito no caput.

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

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CESTA DE BENEFÍCIOS SAÚDE, SEGURO DE VIDA E SOCIAL, NR 1

Com o objetivo de promover melhor qualidade de vida e saúde a todos os trabalhadores da categoria representada, as Empresas concederão, independentemente do número de empregados, sem qualquer custo para o trabalhador, um benefício, constituído por uma **CESTA DE BENEFÍCIOS SAÚDE E SEGURO (Telemedicina, Seguro de Vida e Assistências, Clube Farmácia e Descontos)**, em favor de seus empregados, com as garantias, assistências e procedimentos mínimos de cada benefício que constam na presente cláusula.

Adicionalmente, as Empresas **terão acesso a uma Plataforma de Avaliação Psicossocial**, com a finalidade de realizar a avaliação, o mapeamento e a identificação de possíveis riscos psicossociais existentes no ambiente de trabalho, como instrumento de apoio às diretrizes da NR-1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

Sendo que as entidades sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, indicam a seguinte empresa de benefícios HOMOLOGADA pelos Sindicatos anuentes, que deverá contratar os benefícios de forma conjunta:

a) **ATIV BENEFÍCIOS – Telefone (11) 2284-3440, WhatsApp (11) 96192-2344 ou**

por e-mail cadastro.esteticasp@ativbeneficios.com.br

site: www.ativbeneficios.com.br

§1º. Para a efetividade do Benefício, e por se tratar de condições benéficas negociadas pelos Sindicatos convenentes, as empresas da categoria contribuirão com o valor mensal de **R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais)** por empregado, única e diretamente à(s) empresa(s) operadora(s) homologada(s), conveniada(s) e autorizada(s) pelos Sindicatos convenentes, a fornecerem a totalidade das coberturas e assistências previstas nesta cláusula (itens I, II e III do §8º), durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho;

§2º. Deverão fazer jus aos benefícios dessa cláusula todos os segurados constantes na GFIP. O trabalhador será o beneficiário titular dos benefícios contratados 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 do plano de Telemedicina 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\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por cada dependente;

§4º. Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

§5º. Em caso de a instituição empregadora optar por contratar empresa não homologada pelos Sindicatos convenentes, deverão ser observadas na íntegra as coberturas, garantias, assistências e procedimentos não sejam inferiores e ou em menor quantidade dos que estão elencados na presente cláusula (itens I, II, III do §8º), sob pena de aplicação das penalidades previstas no parágrafo 11º.

§6º. Os trabalhadores já afastados não poderão ingressar na apólice de seguro de vida na sua implantação, salvo os trabalhadores que já fazem parte de alguma apólice de seguro empresarial vigente. Os já afastados quando retornarem ao trabalho, deverão ser incluídos no seguro. Exceções: Trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e já fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro;

§7º. Para cada empregado coberto pelo seguro de vida e acidentes pessoais e plano telemedicina previsto nesta cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual e/ou relação atualizada devidas seguradas, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

§8º. Dos Benefícios e suas coberturas:

I- SEGURO DE VIDA, ACIDENTES PESSOAIS:

a. Coberturas relativas ao empregado titular:

- *Seguro de Vida por MORTE NATURAL OU ACIDENTAL*: garante ao(s) beneficiário(s) o pagamento de uma indenização, caso ocorra a morte do segurado principal por causas naturais ou acidentais, durante a vigência da Apólice, em valor equivalente a R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
- *Invalidez Permanente total ou Parcial*: garante ao segurado principal, o pagamento de uma indenização relativa à perda, à redução ou à impotência funcional definitiva, total ou parcial, de um membro ou órgão, por lesão física, causada por acidente pessoal coberto, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
- *Auxílio Funeral*: garante ao(s) beneficiário(s), em caso de morte do segurado principal, uma indenização, adicional ao capital segurado estabelecido para a Garantia Básica no valor de R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais).

- **Cesta Básica (Cartão):** garante ao beneficiário indicado pelo segurado principal na Proposta de Adesão, na hipótese de falecimento deste durante a vigência da Apólice, o envio de um cartão que será carregado com o valor de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais), durante um período de 6 (seis) meses.

b. Assistência Natalidade;

- **Kit Natalidade:** garante ao segurado principal, quando do nascimento de seu(s) filho(s) durante o período de vigência da Apólice, o recebimento de uma cesta composta de utensílios para mães e para bebês, no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais).

II- TELEMEDICINA:

Fica garantido o Plano de Telemedicina, serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, a todos os trabalhadores titulares sem custos, com as seguintes condições:

- a) Assistência médica gratuita 24 horas, 7 dias por semana, VIA TELEMEDICINA para Clínico Geral;
- b) Assistência médica por agendamento, VIA TELEMEDICINA, nas seguintes especialidades: Cardiologia, Dermatologia, Endocrinologia, Geriatria, Ginecologia, Neurologia, Pediatria, Psiquiatria, Ortopedia, Otorrinolaringologia e Urologia.
- c) O benefício Telemedicina não exclui eventual necessidade de consulta presencial.

III - CLUBE FARMÁCIA E DESCONTOS:

Os trabalhadores receberão os benefícios de descontos em redes credenciadas, conforme condições:

- a) Descontos de 20% até 70% para compra de medicamentos em Farmácias credenciadas;
- b) Descontos de 20% até 50% em exames e procedimentos em clínicas e laboratórios credenciados;
- c) Consultas médicas presenciais ao custo de R\$ 50,00 (cinquenta reais) em redes credenciadas;
- d) Clube de Vantagens, descontos especiais em diversos segmentos, restaurantes, cinemas, fast food, comercio varejista, eletrodomésticos, lazer e viagens.

§9º - Os benefícios previstos nesta cláusula, não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

§10º - Ao Sindicato (PATRONAL) e ao Sindicato (LABORAL), caberá a fiscalização da concessão do benefício Assistência Saúde, instituído nesta clausula, ficando os mesmos responsáveis por firmar convênios com operadoras, observando-se que obrigatoriamente devem atender na integra todo o escopo dos benefícios descritos no § 8º desta clausula.

§11º - A falta de implementação do presente benefício pelos empregadores, acarretará aplicação da Multa equivalente a 10 (dez) 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 dele.

IV - PLATAFORMA DIGITAL PARA AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

A empresa gestora da plataforma deverá disponibilizar as empresas uma **plataforma digital destinada à avaliação, ao mapeamento e ao acompanhamento dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho**, com o intuito de **contribuir para a melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos empregados**.

A referida plataforma deverá auxiliar na identificação, análise e monitoramento dos fatores de risco psicossociais presentes no ambiente de trabalho, permitindo à empresa a consolidação de dados técnicos para subsidiar a implementação de medidas preventivas e corretivas, bem como o acompanhamento global da saúde mental dos trabalhadores, de forma anonimizada e coletiva, respeitando a confidencialidade das informações.

Os dados e relatórios gerados pela plataforma deverão contribuir para a elaboração, atualização e acompanhamento do **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**, especificamente no que se refere aos aspectos psicossociais.

Parágrafo Único. A empresa responsável pela **Plataforma Digital para Gestão de Riscos Psicossociais não será responsável pela elaboração, validação, assinatura ou implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**, permanecendo tais responsabilidades exclusivamente atribuídas ao empregador, nos termos da legislação trabalhista e das normas regulamentadoras aplicáveis.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FILHOS EXCEPCIONAIS

Os empregadores deverão por meio de seus RHs ou escritório de contabilidade, fornecer todo o suporte orientativo necessário (documentos comprobatórios, formulários, entrada, recursos) aos seus empregados que tenham filhos portadores de necessidades especiais, para buscarem o auxílio governamental

disponível, sob pena do pagamento equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria, por filho portador de necessidades especiais, se não concederem o suporte necessário.

§ 1º – O empregado poderá requerer por escrito a concessão do benefício e apresentar, laudo médico que ateste a condição do filho nessa condição, junto ao órgão competente.

§ 2º – O empregador não tem qualquer responsabilidade no deferimento de concessão referente ao benefício ao empregado.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O empregado que for readmitido pelo mesmo empregador e na mesma função que exercia anteriormente estará desobrigado de firmar contrato de experiência dentro do prazo de 01 (um) ano.

Parágrafo Único – Os empregados que necessitam de formação específica e dependem exclusivamente de procedimentos tecnológicos que passam por modificação constante, o prazo de desobrigação de firmar contrato de experiência é de 6 (seis) meses.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - NOME SOCIAL- IGUALDADE DE GÊNERO

Fica assegurado aos trabalhadores a possibilidade de uso do nome social às pessoas da comunidade LGBTQIA+ em seus gêneros, nos seus registros funcionais, sistemas e documentos, para prestação de serviços em seu favor e no tratamento junto ao ambiente de trabalho, sob pena de multa de um salário nominal, a ser pago pela empresa em favor do funcionário prejudicado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RESPONSABILIDADE TÉCNICA - RT

Conforme a Lei nº 13.643/2018 de 03 de abril de 2018, que regulamenta o exercício das profissões de Esteticistas e Cosmetólogos, e de Técnico em Estética, todas as empresas e/ou profissionais liberais, autônomos, que praticam essa atividade, deverão solicitar junto ao SINDESTÉTICA – Sindicato Patronal dos Empregadores em Empresas e Profissionais Liberais em Estética e Cosmetologia do Estado de São Paulo – SP, através do link <https://sindestetica.org.br/emissao-de-responsavel-tecnico>, o TERMO de Responsável Técnica – RT e apresentar todos os documentos de comprovação da formação profissional exigida por Lei.

§1º – As empresas, os profissionais liberais e autônomos, que receberem a fiscalização da vigilância sanitária, ou mesmo, em caso de denúncia por difamação e calúnia; pela falta do profissional Esteticista e Cosmetólogo e/ou Dermo Esteticista Especialista, ou Técnico em estética, que estiverem devidamente regularizados com a RT e com a entidade SINDESTÉTICA; serão assistidas pelo departamento jurídico da entidade econômica patronal.

§2º - O SINDESTÉTICA dará o suporte necessário por e-mail: juridico@sindestetica.org.br, a todas as empresas e/ou Profissionais Liberais Autônomos que forem fiscalizadas pela vigilância sanitária e que for exigido a apresentação de carteira de conselho autárquico da categoria de estética e cosmetologia, o que até a presente data, não foi criada.

§3º - As empresas NÃO poderão praticar os pisos salariais - REPIS, sem a devida regularização do Termo de Responsável Técnico – RT dos profissionais Esteticista ou Cosmetólogo e/ou Dermo Esteticista Especialista.

§4º - As empresas NÃO poderão contratar para exercer a profissão de estética e cosmetologia, profissionais de atividades correlatas que não sejam conforme estabelece a lei federal 13.643/2018. A profissão de estética e cosmetologia são dos profissionais esteticistas, cosmetólogos e técnicos em estética, conforme **CBO nº 3221-15**. Estética e cosmetologia é uma profissão e os profissionais que exercem essa profissão se chamam esteticistas, cosmetólogos, técnicos em estética.

§5º - O exercício de estética epidérmica e de intradermoterapia, deverão ser exercidas privativamente pelos profissionais de estética e cosmetologia, estabelecidos na lei federal 13.643/2018, não compreendendo atividades em estética médica, nos termos definidos no art. 4º da lei 12.842/2013.

§6º - Para fins de lisura e transparência em uma busca integrada, os fiscais da vigilância sanitária, poderão se nortear pela pesquisa de fato da veracidade acadêmica do profissional, através da plataforma CPEC – Conselho dos Profissionais de Estética e Cosmetologia no endereço eletrônico : www.cpec.org.br. O CPEC é uma plataforma gratuita para suprir a falta de um órgão público para busca integrada da veracidade de fato daquele profissional ser realmente formado e habilitado ao exercício profissional, o referido parágrafo e o seu devido benefício, bem como as exigências e o conselho previsto nesta cláusula, é de única e exclusiva responsabilidade de assistência do SINDESTÉTICA aos seus filiados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SALÁRIO NA READMISSÃO

Aos empregados readmitidos na mesma função, dentro do período de 6 (seis) meses, fica assegurado o mesmo salário antes percebido, incluindo-se no mesmo eventuais vantagens concedidas, devidamente corrigidos na forma da Lei.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Caso o empregador dispense o empregado sob a alegação de que o mesmo praticou falta grave, deverá lhe entregar carta aviso com os motivos da dispensa, sob pena de restar provada a dispensa imotivada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESVIO DE CLIENTES

Fica expressamente vedado aos empregados a prática de desvio de clientes, considerado ato antiético e sujeito às penalidades legais, desde que o mesmo seja comprovado ou surpreendido no momento exato da prática dessa ação, não sendo admitido qualquer tipo de assédio moral junto aos empregados.

Parágrafo Único – Para fins desta cláusula, configura-se desvio de clientes a ação do profissional/empregado que, durante a vigência do contrato de trabalho e nas dependências da empresa empregadora, direcionar clientes para atendimento em âmbito particular e/ou para outras clínicas concorrentes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 SINDICATO LABORAL, em sua sede ou sub sedes.

§ 1º - A empresa deverá cientificar o empregado da designação de dia, hora e local para a homologação.

§ 2º - As homologações deverão ser efetuadas até 20 (vinte) dias a contar da data de afastamento do empregado, respeitando, porém os prazos para pagamento das verbas rescisórias, estabelecidos no Artigo 477, § 6º e alíneas "a" e "b" da CLT, destacando que quando o último dia para pagamento recair em sábado, domingo ou feriado, o mesmo deverá ser efetuado antecipadamente para o dia útil anterior.

§ 3º - O não cumprimento do prazo para o pagamento das verbas rescisórias acarretará ao empregador multa em favor do empregado, no valor equivalente ao seu salário, corrigido pelo INPC, até a época do efetivo pagamento, independente da data de comprovação de pagamento.

§ 4º - O não cumprimento do prazo para a homologação acarretará à empresa o pagamento de multa de 1/30 (um trinta avos) do Piso Salarial ao dia, até o limite máximo de 2 (dois) Pisos Salariais, ressalvada as hipóteses de culpa do órgão homologador, do banco depositário do FGTS ou não comparecimento do empregado cientificado.

§ 5º - Os empregadores comunicarão ao órgão homologador, 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).

§ 6º - O Sindicato dos Empregados, prestará gratuitamente assistência na homologação a todos os trabalhadores sindicalizados/contribuintes devidamente comprovada e a seus associados.

§ 7º - Nas homologações de trabalhadores que não comprovarem a devida contribuição ou a qualidade de associados do sindicato de empregados, a empresa arcará com o custo equivalente a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), pelo serviço prestado pelo sindicato e para a compensação dos custos da prestação de serviços, tais como: xerox, estrutura física e de informática, materiais de expediente e deslocamento de empregados;

§ 8º - As empresas enquadradas no REPIS, ficam dispensadas da obrigatoriedade da homologação no sindicato, e em casos do ato homologatório ocorrer na própria empresa, o prazo para homologação deverá ser no mesmo dia que for feito o pagamento das verbas rescisórias, e deverá a empresa no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data da homologação, obrigatoriamente encaminhar ao sindicato laboral, por meio eletrônico, através de e-mail, cópia dos seguintes documentos:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), devidamente assinada;
- b) Ficha do Empregado atualizada;
- c) Extrato analítico do FGTS;
- d) Guia da multa rescisória do FGTS;
- e) Exame Médico demissional;
- f) Aviso prévio; e
- g) Comprovantes de quitação do Termo e da multa rescisória.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Fica garantido aos trabalhadores com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, e mais de 03 (anos) de contrato de trabalho na mesma empresa quando de sua demissão imotivada, o direito a uma indenização correspondente a 10 (dez) dias de aviso prévio, além do previsto em lei.

Parágrafo Único – De acordo com a **lei 12.506/2011**, fica garantido o acréscimo de três dias por ano trabalhado no cômputo dos dias do aviso prévio que deverá ser pago de forma indenizada, não podendo ser trabalhado, e, não descaracteriza o previsto no caput da presente cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO

A redução de duas horas diária estabelecida no Artigo 488 da Consolidação das Leis do Trabalho será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única daquele por um dos períodos, exercidos no ato do recebimento do aviso prévio. Da mesma forma, **alternativamente**, o empregado poderá optar por 01 (um) dia livre por semana ou 07 (sete) dias corridos durante o período do aviso.

§ 1º - No caso de aviso prévio trabalhado, o empregador fica obrigado a manter o empregado trabalhando no exercício das mesmas funções ficando vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

§ 2º - O empregado ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio concedido, na hipótese de obtenção de novo emprego, antes do seu término, sem quaisquer ônus para o empregado, desde que, quando residente no local de trabalho, o empregado venha a desocupar o imóvel que lhe foi cedido para moradia em razão do contrato de trabalho.

§ 3º - No caso de aviso prévio indenizado, as empresas filiadas ao SINDESTETICA, poderão se beneficiar da decisão favorável nos autos do Mandado de Segurança 0006962-38.2009.403.6100, que reconheceu o direito das empresas vinculadas aos Sindicatos patronais filiados a FESESP, localizadas no Estado de São Paulo, de não serem compelidas ao recolhimento da contribuição previdenciária devida pela empresa, bem como aquela destinada às outras entidades (terceiros), sobre o aviso prévio indenizado, o referido parágrafo e o seu devido benefício é de única e exclusiva responsabilidade de assistência do SINDESTETICA aos seus filiados.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE

Aos empregados dispensados, sem justa causa, no trintídio que antecede a data base, será devido o pagamento de indenização de 01 (um) salário, 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 o mês da data base, o empregado não terá direito a indenização, mas fará jus ao complemento rescisório decorrente do reajuste da nova Convenção Coletiva celebrada.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GESTANTE - ESTABILIDADE

Fica assegurada estabilidade provisória à empregada gestante desde o início da gravidez, até 30 (trinta) dias após o efetivo retorno ao trabalho, não sendo computado para tanto eventual gozo de férias.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR - ESTABILIDADE

Ficam garantidos empregos e salários ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a sua incorporação e, nos 30 (trinta) dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisão por justa causa e pedido de demissão

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ACIDENTADO - GARANTIA DE EMPREGO

Aos empregados acidentados serão assegurados os benefícios da Lei 8213/91, Artigo 118.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - APOSENTADORIA - GARANTIA DE EMPREGO

Os empregados que estiverem no máximo a 24 (vinte e quatro) meses de aquisição do direito à aposentadoria terão garantia de emprego e salário durante os 24 (vinte e quatro) meses referidos.

Parágrafo Único – Será condição para garantir o benefício desta cláusula, que o empregado comunique à empresa, sob protocolo de apresentação da simulação do INSS e/ou CNIS, dentro do prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REFEITÓRIOS

Nos locais onde trabalham mais de 10 (dez) empregados os empregadores se obrigam a manter local apropriado para refeições

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL

Os empregadores ficam obrigados a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIÃO HOMOAFETIVA - IGUALDADE DE GÊNERO

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos neste instrumento coletivo de trabalho, 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 TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

Os empregadores manterão quadros de avisos e permitirão a divulgação pela Entidade Sindical Laboral, de avisos e matérias enviadas pela mesma, em local de fácil acesso aos empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DOS APPLICATIVOS ADMINISTRATIVOS DE CONTROLE, CIÊNCIA E PERMISSÕES

As empresas que utilizarem a forma virtual ou por aplicativos, referente ao controle de ponto, comprovantes de pagamentos, notificações de escala, e demais processos administrativos internos, que obrigam o trabalhador a utilizar esses aplicativos, e que de qualquer forma, sejam ferramentas de controle, assinatura e penalidades, devem permitir que o trabalhador possa imprimir, printar e fazer download desses documentos, pelo prazo do contrato de trabalho e extensivo por mais 12 (doze) meses.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO (CAT)

Os empregadores deverão atentar para a abertura de CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho), nas ocorrências de acidente de trabalho, bem como observar o prazo de manutenção do contrato de trabalho, após a alta do segurado, nos termos do que dispõe o Artigo 118 da Lei 8213, ou seja: “o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário independentemente da percepção de auxílio acidente”.

Nos termos do decreto do Artigo 142 do Decreto 357/91, que regulamentou os benefícios da Previdência, o empregador deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, desta comunicação, deverá receber cópia o acidentado bem como ser remetida uma cópia ao Sindicato Laboral.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Todo empregador (considera-se neste caso, cada pessoa jurídica ou estabelecimento) que possua mais de 65 (sessenta e cinco) funcionários, manterá em seu quadro de empregados ao menos uma pessoa portadora de deficiência, independente do que prevê o art. 93 da Lei 8.213/91.

§ 1º - Em caso de descumprimento da presente, será devida a multa mensal, equivalente ao maior piso da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em favor do Sindicato dos Empregados.

§ 2º - A multa acima será aplicada pelo Sindicato dos Empregados na capacitação de portadores de deficiência no seu centro de formação.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO DOENÇA PROFISSIONAL – GARANTIA DE EMPREGO

Ao empregado afastado do serviço em benefício previdenciário, após a alta médica serão garantidos emprego e salário por 60 (sessenta) dias.

§ 1º - Fica assegurado aos empregados, a partir do 16º dia de afastamento, desde que seja decorrente de doença profissional, a complementação de eventual diferença entre o auxílio pago pelo INSS e o seu salário efetivamente recebido nos 2 (dois) primeiros meses de afastamento, e a complementação de 50% (cinquenta por cento) da diferença entre o auxílio pago pelo INSS e o seu salário por mais 3 (três) meses, quando então cessará a obrigação do empregador em relação ao complemento aqui estipulado.

§ 2º - O benefício acima somente será concedido uma única vez pelo período de cada 24 (vinte e quatro) meses, a contar da data do último pagamento benefício efetuado pela empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PÓS FÉRIAS

Fica garantido a todo empregado após o retorno de férias, a estabilidade de 30 (trinta) dias, desde que o período de gozo não seja inferior a 20 (vinte) dias.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO

Fica estabelecida jornada diária de 8 (oito) horas e/ou semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas, sendo facultado a realização de jornada especial de trabalho reduzida e/ou compensada, mediante a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho com assistência do Sindicato Laboral e anuência do Sindicato Patronal, conforme cláusula 80ª.

§ 1º - Serão tolerados atrasos de até 10 (dez) minutos diários limitados a 02 (duas) vezes no mês, sendo que os atrasos justificados, previstos nesta cláusula, não serão descontados no DSR, 13º salário ou férias, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

§ 2º - As empresas enquadradas no REPIS, poderão praticar jornada especial, mediante comunicado prévio aos Sindicatos convenentes.

§ 3º - No caso de greve nos transportes públicos o dia será considerado falta, quando o empregador fornecer meio de transporte próprio ou alternativo (lotação ou caronas), sem ônus para o empregado, tendo o empregado a responsabilidade de indicar ou procurar os meios de transportes alternativos para que o empregador possa garantir a sua presença no trabalho.

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - VESTIBULAR

O empregador abonará a falta do empregado estudante para prestar exame vestibular, condicionado à prévia comunicação ao empregador e comprovação posterior.

§ 1º - Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes nos dias em que estes estiverem comprovadamente realizando provas do ENEM – Exame Nacional de Ensino Médio ou de Vestibular para ingresso de estabelecimento de ensino superior ou técnico, devendo os empregados apresentarem cópia do documento legal de inscrição no respectivo vestibular ou exame, com antecedência mínima de dez dias da data do exame.

§ 2º - Fica garantida a não alteração da jornada de trabalho aos empregados estudantes no decurso de seu período letivo, a fim de não prejudicar o horário escolar dos empregados.

§ 3º - Os empregados estudantes comprovadamente matriculados, não poderão ser convocados ao cumprimento de horas extras em horário que coincida com o seu horário escolar, durante o período letivo sem que haja a sua expressa concordância, independente do curso de formação realizado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FALECIMENTO

Mediante apresentação da certidão de óbito, será concedido, a todos os empregados, abono de falta por falecimento de cônjuge, dependentes e ascendentes, por 03 (três) dias e, por falecimento de sogro (a) serão abonadas as faltas nos dias do falecimento e do sepultamento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FALTAS JUSTIFICADAS / CASAMENTO

Além das hipóteses previstas em Lei, o empregado poderá deixar ainda de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, por 03 (três) dias úteis consecutivos em virtude de casamento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR - DESASTRES NATURAIS

Fica garantida que serão abonadas as faltas dos empregados, vítimas de desastres naturais tais como enchentes e inundações, incêndio, deslizamento e escorregamento de terras e barreiras, afundamento e colapso de terras e qualquer dano que inutilize a habitabilidade da residência oficial dos empregados, desde que causado por desastre natural.

Parágrafo Único – As faltas de que trata esta cláusula, correspondem a 02 (dois dias) sendo o dia do evento e o dia seguinte. Tal evento de força maior (desastres naturais) nos termos da cláusula, devem comprovadamente ter ocorrido na residência do empregado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FUNCIONAMENTO AOS DOMINGOS

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 - Para adesão ao Trabalho em Domingos, as empresas deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHOS EM DOMINGOS E FERIADOS** através do encaminhamento de formulário aos SINDICATOS CONVENIENTES, através da plataforma REDITUS/Domingos e Feriados:
link <https://sindestetica.arccasoftware.com/loginempresasolicitacoes.aspx>, cujo modelo será fornecido por este, devendo ser assinado por sócio da empresa e pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações;

- a) Razão Social; CNPJ; Número de inscrição no Registro de Empresas – NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; Endereço completo; Identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável; Número de Empregados (declaração assinada pelo contador) ou DCTFWEB/GFD Guia FGTS Digital com número de empregados.
- b) Compromisso do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- c) Comprovação de contratação dos benefícios sociais conforme cláusula 24ª da CCT 2026 em vigência.
- d) Atender as exigências dos Sindicatos convenientes, em conformidade com as normas coletivas previstas neste instrumento.
- e) Solicitação de escala diferente ao previsto no caput desta cláusula, deverá ser apresentada com os documentos solicitados;

§ 2º - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos, os Sindicatos Convenientes deverão fornecer às empresas solicitantes, sem qualquer ônus, o **CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHOS EM DOMINGOS E FERIADOS**, devidamente assinado pelos sindicatos patronal e laboral, no prazo máximo de 30 (trinta) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação, devidamente acompanhada de toda documentação exigida.

Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa solicitante deverá ser comunicada para que regularize sua situação.

§ 3º – A comprovação do trabalho aos domingos, previsto nesta cláusula, e sua apresentação em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho ou perante a Justiça do Trabalho, far-se-á exclusivamente mediante o Certificado de Autorização de Trabalhos em Domingos e Feriados, conforme disposto no § 1º.

§ 4º - 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**. Fica assegurada às empresas devidamente enquadradas no **REPIS**, praticar o adicional de **50% (cinquenta por cento)** sobre a hora normal.

§ 5º - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do **§4º desta cláusula**, 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.

§ 6º - A folga dominical mencionada no caput não está sujeita a compensação de horário.

§ 7º - Fica vedada, a utilização do banco de horas, nas folgas dominicais trabalhadas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FUNCIONAMENTO EM FERIADOS

Para adesão ao Trabalho em Feriados, as empresas deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHOS EM DOMINGOS E FERIADOS** através do encaminhamento de formulário aos SINDICATOS CONVENIENTES, através da plataforma REDITUS/Domingos e Feriados: link <https://sindestetica.arccasoftware.com/loginempresasolicitacoes.aspx>, cujo modelo será fornecido por este, devendo ser assinado por sócio da empresa e pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

- a) Razão Social; CNPJ; Número de inscrição no Registro de Empresas – NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; Endereço completo; Identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável; Número de Empregados (declaração assinada pelo contador) ou DCTFWEB/GFD Guia FGTS Digital com número de empregados.
- b) Compromisso do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- c) Comprovação de contratação dos benefícios sociais conforme cláusula 24ª da CCT 2026 em vigência.
- d) Atender as exigências dos Sindicatos convenientes, em conformidade com as normas coletivas previstas neste instrumento.
- e) Solicitação de escala diferente ao previsto no caput desta cláusula, deverá ser apresentada com os documentos solicitados;

§ 2º - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos, os Sindicatos Convenientes deverão fornecer às empresas solicitantes, sem qualquer ônus, o **CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHOS EM DOMINGOS E FERIADOS**, devidamente assinado pelos sindicatos patronal e laboral, no prazo máximo de 30 (trinta) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação, devidamente acompanhada de toda documentação exigida.

Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa solicitante deverá ser comunicada para que regularize sua situação.

§ 3º – A comprovação do trabalho aos feriados, previsto nesta cláusula, e sua apresentação em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho ou perante a Justiça do Trabalho, far-se-á exclusivamente mediante o Certificado de Autorização de Trabalhos em Domingos e Feriados, conforme disposto no § 1º.

§ 4º - Os feriados federais, estaduais e municipais (exceto nos dias 1º de maio; 25 de dezembro; 1º de janeiro e dias de eleições) trabalhados, poderão ser compensados durante o período máximo de 15 (quinze) dias, sem prejuízo da folga semanal, sob pena, de não o fazendo, serem pagos em dobro. As empresas devidamente enquadradas no **REPIS**, poderão praticar o adicional de **50% (cinquenta por cento)** sobre a hora normal.

§ 5º - Fica vedada, a utilização do banco de horas, nos feriados trabalhados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 Sindicato de Trabalhadores e com a participação do Sindicato Patronal, nos termos da cláusula 80ª.

§ 1º - As horas creditadas ou debitadas no Banco de Horas deverão ser pagas ou compensadas com a periodicidade de 6 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 no Banco de Horas.

§ 3º - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA EM CURSOS, CONFERÊNCIAS, CONGRESSOS E REUNIÕES OBRIGATORIOS

Quando houver a exigência por parte da empresa em comparecimento do empregado, o empregador remunerará, como trabalho extraordinário, o tempo gasto com cursos, conferências, congressos, feiras, reuniões e convocações obrigatórios, desde que realizados fora da jornada normal de trabalho.

Parágrafo Único – Toda e qualquer despesa que incorrer sobre a obrigatoriedade de comparecimento nos eventos descritos no caput, serão de responsabilidade da empresa, e ainda será computado a jornada

extraordinária o tempo de deslocamento excedente da rotina diária.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - USO DO CELULAR, RÁDIO, FONES DE OUVIDO E ACESSO A INTERNET

Fica vedado aos empregados o uso de aparelhos celulares, rádios, fones de ouvidos e acesso à Internet em momentos que não tenham caráter exclusivamente profissional na execução das atividades do ambiente de trabalho, sob pena de advertência, suspensão e demissão, conforme o caso, cabendo somente ao empregador autorizar expressamente o respectivo uso.

Parágrafo Único – A empresa somente poderá aplicar a referida cláusula, quando dispor aos seus empregados, uma linha telefônica para que seus pais, filhos ou cônjuge, possam se comunicar em caso exclusivo de doença ou falecimento.

FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FÉRIAS COLETIVAS

Na hipótese de férias coletivas, no mês de dezembro, recaindo o Natal e Ano Novo em dia útil, os empregados farão jus ao acréscimo de 02 (dois) dias em suas férias.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - COMUNICADO

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho os empregadores só concederão férias coletivas mediante comunicado prévio à Superintendência e a Gerência Regional do Trabalho e Emprego, encaminhando cópia ao Sindicato Laboral e providenciando a afixação de aviso nos locais de trabalho.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE FÉRIAS

O pagamento das férias deverá ser feito com antecedência de 02 (dois) dias, inclusive o valor equivalente a 1/3 (um terço) previsto na Constituição Federal, sob pena de o empregador incorrer na multa prevista por descumprimento de cláusula contida na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ANTECIPAÇÃO 13º SALÁRIO

Desde que solicitado, por escrito, pelo empregado no mês de janeiro, o empregador pagará antecipadamente 50% (cinquenta por cento) do 13º salário quando do início do gozo das férias.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA ADOTANTE

Nos termos da Lei 10421 de 15/04/2002, a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, nas faixas etárias de 0 (zero) mês a 8 (oito) anos, fará jus a licença maternidade nos termos do Artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, observando-se o que segue:

- a) Adoção ou guarda judicial de criança até 01 (um) ano – licença de 120 (cento e vinte) dias.
- b) Adoção ou guarda judicial de criança a partir de 01 (um) ano até 04 (quatro) anos – licença de 60 (sessenta) dias.
- c) Adoção ou guarda judicial de criança a partir de 04 (quatro) anos até 08 (oito) anos – licença de 30 (trinta) dias.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com o inciso XIX, do art. 7º. da Constituição Federal, combinado com o § 1º., do art. 10º., Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será 05 (cinco) dias corridos, até que não

seja disciplinado por Lei, de forma diferente, contados da data do parto, neles incluindo o dia previsto no inciso III, do artigo 473 da CLT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA POR VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Fica garantida licença de 05 (cinco) dias ao trabalho, para os trabalhadores, vítimas de agressão e violência doméstica, em especial contra mulheres, sem prejuízo aos trabalhadores, desde que apresentados, neste caso, Boletim de Ocorrência (B.O) e Exame de Corpo de Delito, ao departamento de recursos humanos da empresa que comprove a violência sofrida e a impossibilidade de comparecer ao ambiente de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empregada vítima de violência doméstica poderá solicitar, realocação para outra dependência da empresa quando houver, sendo garantido o sigilo de informações sobre sua transferência a fim de evitar perseguição do agressor em seu local de trabalho;

As empresas poderão oferecer a possibilidade de alternância de horários de entrada e saída do expediente, a fim de que o agressor não tenha conhecimento sobre a mudança da sua rotina.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - AVISO DE FÉRIAS

A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de no mínimo 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO CARTEIRA DE TRABALHO

O empregador por ocasião do pagamento das férias deverá fazer a anotação respectiva na carteira de trabalho do empregado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Os empregados que contarem com menos de 01 (um) ano e tiverem, no mínimo 15 (quinze) dias de serviços prestados ao mesmo empregador terão direito, em caso de rescisão do contrato de trabalho por pedido de demissão, à percepção de férias proporcionais acrescidas de 1/3.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

Os empregadores fornecerão gratuitamente uniformes e equipamentos aos seus empregados desde que exigida sua utilização na prestação de serviços, em número suficiente para troca.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS

Os empregadores custearão os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais de seus empregados, nos termos da legislação vigente.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas deverão aceitar os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos médicos do SUS ou conveniados, das clínicas médicas dos sindicatos subscritores e os fornecidos pelos médicos pertencentes aos planos de saúde por ela custeados aos seus empregados, podendo ser verificada sua veracidade junto ao órgão emissor. As empresas poderão, a seu critério, aceitar os atestados fornecidos pelos médicos de convênios particulares do empregado, podendo ser verificada sua veracidade junto ao órgão emissor.

§ 1º – O empregado deverá, assim que clinicamente possível, apresentar a declaração e/ou o atestado médico comprobatório de seu afastamento de forma eletrônica e o original no máximo até o dia do seu retorno ao trabalho, sob pena de serem consideradas faltas injustificadas. A declaração de afastamento deve ser assinada pelo médico, devendo dela constar todos os elementos exigidos para o atestado médico, inclusive o código CID (com autorização do paciente) e período de afastamento.

§ 2º – Em havendo desconto no salário do empregado a título de faltas relativas aos dias abonados pela apresentação do atestado médico, após a data do fechamento da folha de pagamento, a empresa reembolsará o empregado na folha de pagamento do mês imediatamente posterior a apresentação do atestado médico, não podendo considerar estes dias como falta por ocasião da concessão de férias.

§ 3º Quando se tratar de “obturações”, os atestados odontológicos serão aceitos pelo período em que o empregado ficou afastado para tal fim, devendo o empregado retornar ao trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO

O Sindicato Laboral terá livre acesso às dependências dos empregadores, 01 (uma) vez por mês, com agendamento prévio com data e hora previamente estipulada, exclusivamente para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS / RELAÇÃO DE FILIAIS

As empresas **NÃO enquadradas no REPIS**, ficam obrigadas a entregar, aos Sindicatos Laboral e Patronal, até o dia 31 de maio de cada ano, relatório anual dos empregados, contendo a mesma informação de dados não sensíveis que constam da DCTFWEB / GFD Guia FGTS Digital, 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 comprovantes de envio/recebimento, para efeito de pesquisa, análise e estatísticas das entidades.

Parágrafo Único: Semelhantemente, empresas matrizes ficam obrigadas a fornecer ao sindicato patronal, quando formalmente solicitadas e para fins exclusivos de aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as informações cadastrais públicas e não sensíveis, relativas às suas filiais, tais como razão social, número de CNPJ e enquadramento da atividade econômica, podendo ser efetuada pelos meios eletrônicos ou físicos, com os devidos comprovantes de envio/recebimento.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DCTFWEB / GFD GUIA FGTS DIGITAL / E-SOCIAL

A fim de possibilitar a aferição dos direitos garantidos através da presente convenção, as empresas deverão, sempre que solicitado pelo sindicato laboral e/ou pelo sindicato patronal, apresentar guia do DCTFWEB, E-social e/ou a guia do FGTS DIGITAL, à luz do previsto no artigo 7º, inc. VI da Lei nº 13.709/2018.

Parágrafo Único: O não atendimento do previsto no caput da presente cláusula por parte das empresas sujeitará a aplicação das penalidades previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Conforme resolução aprovada por votação na Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados, sócios e não sócios desta entidade sindical, ficou estabelecido que a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL é devida por todos integrantes da categoria, filiados e não filiados, por autorização prévia e expressa. A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL é de 1% mensal, devendo ser descontado sobre a remuneração do trabalhador, de janeiro de 2026 a dezembro de 2026, incluindo-se os 13º salários, limitando-se ao desconto máximo de **R\$ 75,00 (setenta e cinco reais)** por mês.

§ 1º - A empresa deverá efetuar o desconto dos trabalhadores conforme institui o caput por determinação da assembleia, devendo fazer o recolhimento da contribuição assistencial/negocial em favor do Sindicato Profissional através de boletos bancários que estarão disponíveis no site do Sindicato com datas de vencimentos próprias, pagáveis em agência bancária.

§ 2º - A inadimplência do empregador quanto aos recolhimentos acarretará multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

§ 3º - Para o fim de oposição até 31/01/2026, o empregado filiado ou não que venha a ter interesse em fazê-la deverá manifestar sua intenção perante o Sindicato profissional, pessoalmente na sede da Entidade Sindical. Oposições levadas a efeito mediante listas serão consideradas nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 4º - Para o fim de protocolo dos empregados admitidos posterior a data de 14/06/2024, o empregado deverá comparecer pessoalmente na sede do Sindicato Profissional, manifestando sua intenção com a comprovação de registro em CTPS pela empresa, dentro do prazo máximo de 20 (vinte) dias, após o início do seu contrato.

§ 5º - Tal medida se faz necessário em decorrência do disposto na Nota técnica nº 02 de 26 de outubro de 2018, publicada pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS) / Ministério Público do Trabalho, a qual posicionou entendimento no sentido de que o desconto da contribuição assistencial/negocial é devido por todos integrantes da categoria (filiados ou não) e em conformidade a decisão proferida pelo STF, tema 935 de Repercussão Geral.

§ 6º - Fica esclarecido para os fins de direito que, a negociação coletiva é direito fundamental social dos trabalhadores (art. 7º, XXVI e 8º, VI, da CF) e que, ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda categoria, o qual negocia e participa compulsoriamente das negociações coletivas, firmando instrumentos normativos que valem para todos os representados, associados ou não associados conforme disposto no artigo 08º, incisos III e IV da CF e art. 611 da CLT. Que a atividade sindical em prol da defesa dos interesses da categoria requer fonte de financiamento legítima, a qual é regulamentada e definida em assembleia geral extraordinária regularmente convocada para esse fim.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO PARA O CUSTEIO DO SISTEMA NEGOCIAL DA CATEGORIA ECONÔMICA

Em razão da Reforma Trabalhista, a Contribuição Sindical (antigo Imposto Sindical) teve sua natureza tributária alterada, reduzindo significativamente uma das principais fontes de custeio das entidades sindicais patronais.

Considerando que o SINDESTÉTICA, no exercício da defesa das categorias econômicas que representa, assume despesas permanentes, incluindo a manutenção de sedes e sub-sedes e a contratação de profissionais especializados; que os sindicatos patronais necessitam manter estrutura adequada para a defesa das empresas e atuação nas negociações coletivas; e que a Reforma Trabalhista consagrou a prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive quanto às formas de custeio sindical (art. 611-A da CLT), inexistindo vedação no rol taxativo do art. 611-B da CLT ao estabelecimento, em norma coletiva, de contribuição sindical patronal obrigatória, foram aprovados, em Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 28 de Janeiro de 2026, na sede da Entidade, sito Rua Prof. Tamandaré Toledo, 69, 3º andar, Itaim Bibi, São Paulo/SP, pela maioria presente e nos termos do art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, os valores da **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PARA O CUSTEIO DO SISTEMA NEGOCIAL DA CATEGORIA ECONÔMICA PATRONAL**, devendo ser paga por todos os Empregadores em Empresas e profissionais autônomos de Estética e Cosmética do Estado de São Paulo/SP, isto é, aqueles constituídos de personalidade jurídica que contenham os CNAEs 9602-5/02, 8690-9/01, 8690-9/03, 8690-9/04, 8650-0/99, como principal ou secundário, sendo associados ou não a este Sindicato, através de Ficha de Compensação Bancária, fornecida pela entidade patronal, que visa o custeio das atividades assistenciais do Sindicato da Categoria Econômica Patronal em decorrência das negociações Coletivas de Trabalho no exercício de 2026. Deverão recolher a favor do **SINDICATO PATRONAL DOS EMPREGADORES EM EMPRESAS E PROFISSIONAIS LIBERAIS EM ESTÉTICA E COSMETOLOGIA DO ESTADO DE SÃO PAULO – SP (SINDESTÉTICA SP)** anualmente, de acordo com o capital social (exceto para Microempreendedor Individual – MEI), referente a cada estabelecimento instalado na base territorial, com vencimento em 30/05/2026, conforme tabela abaixo:

TABELA 1 – Empresas com CNAE 9602-5/02, 8690-9/01, 8690-9/03, 8690-9/04, 8650-0/99, principal ou secundário

Categoria		Valor Original Anual	4 Parcelas
Microempreendedor Individual (MEI)		500,00	125,00
Capital Social – ME, EPP, Demais Empresas		Valor Original Anual	4 Parcelas
De 0,01 a	45.000,00	1060,00	265,00
De 45.000,01 a	85.000,00	1380,00	345,00
De 85.000,01 a	100.000,00	2060,00	515,00
Acima de 100.000,01		2700,00	675,00
Pagamento total à vista com 10% de desconto até 30 de maio de 2026 , ou, em até 4 parcelas sem juros, com vencimentos: 30/05/26; 30/06/26; 31/07/26 e 29/08/26.			

TABELA 2 – Empresas com outros CNAE’s

Categoria		Valor Original Anual	4 Parcelas
Microempreendedor Individual (MEI)		700,00	175,00
Capital Social – ME, EPP, Demais Empresas		Valor Original Anual	4 Parcelas
De 0,01 a	45.000,00	1380,00	345,00
De 45.000,01 a	85.000,00	2060,00	515,00
De 85.000,01 a	100.000,00	2700,00	675,00
Acima de 100.000,01		3100,00	775,00
Pagamento total à vista com 10% de desconto até 30 de maio de 2026 , ou, em até 4 parcelas sem juros, com vencimentos: 30/05/26; 30/06/26; 31/07/26 e 29/08/26.			

§1º - As empresas estabelecidas na Base Territorial do Estado de São Paulo, que **NÃO** tenham atividade principal ou secundária (**CNAES 9602-5/02, 8690-9/01, 8690-9/03, 8690-9/04, 8650-0/99**) poderão por liberalidade aderir e recolher através da Tabela 2, a favor do SINDESTÉTICA – Sindicato Patronal dos Empregadores em Empresas e Profissionais Liberais em Estética e Cosmetologia do Estado de São Paulo/SP, para utilização dos serviços exclusivos, prestados por essa Entidade Sindical Patronal, com valores reduzidos e condições especiais.

§2º - A título de Contribuição Assistencial/Negocial, todas as Empresas de Estética e Cosmetologia – **CNAE’s 9602-5/02, 8690-9/01, 8690-9/03, 8690-9/04, 8650-0/99 beneficiadas e abrangidas** pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, referente à data base de 01/01/2026, deverão recolher a favor do SINDESTÉTICA – Sindicato Patronal dos Empregadores em Empresas e Profissionais Liberais em Estética e Cosmetologia do Estado de São Paulo/SP, conforme **Tabela 1**. Para o exercício de 2026, as empresas que optarem em recolher o valor total à vista até **30/05/2026**, terão um **desconto de 10%** (dez inteiros por cento).

§3º - O recolhimento da contribuição Assistencial/Negocial é anual e para o ano de 2026, tem como base de cálculo, o Capital Social de cada estabelecimento, exceto para as empresas MEI – Microempreendedor Individual, que tem valor fixo, conforme tabelas.

§4º - Após a data de vencimento, incidirá multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias com adicional de 1% (um por cento) a partir do segundo mês.

§5º - Sendo a Contribuição Assistencial Patronal prevista nesta cláusula obrigatória, tendo em vista a prevalência do negociado sobre o legislado, determinada pela Reforma Trabalhista, todas as empresas da categoria econômica recolherão compulsoriamente tais contribuições para o Sindicato Patronal, uma vez que, a norma coletiva que a veicula tem Força de lei. Nessa toada, frisa-se que **o NÃO pagamento poderá resultar no protesto do débito e na inscrição do nome da empresa em cadastros de inadimplentes.**

§6º - Para as empresas que iniciarem suas atividades durante o período de vigência desta Convenção Coletiva, o cálculo da Contribuição será proporcional ao número de meses restantes ao término do correspondente Exercício.

§7º Compreendem os **CNAEs 9602-5/02, 9602-5/02, 8690-9/01, 8690-9/03, 8690-9/04, 8650-0/99**, entre outras, as seguintes atividades: Serviços de Bronzeamento Artificial, Clínicas de Emagrecimento com uso de equipamentos, Serviço de Corrente Russa, Serviços de Depilação a Laser, Serviços de Depilação com Cera, Serviços de Depilação, Serviços de Design, Depilação e Limpeza de Sobrancelhas, Serviços de Drenagem Corporal, Serviços de Endermoterapia, Serviços de Esteticista, Serviços de Estética Corporal, Serviços de Hidratação de Pele, Serviços de Higiene e Beleza, Serviços de Higiene e Embelezamento, Serviços de Higiene Pessoal, Serviços de Instituto de Beleza, Instituto de Emagrecimento com uso de equipamentos, Instituto de Massagem Estética, Serviços de Limpeza de Pele, Serviços de Limpeza Facial, Serviços de Maquiagem, Serviços de Maquilagem, Serviços de Massagem Estética, Serviços de Massagem Facial, Atividades de Massagem para Emagrecimento, Serviços de Micropigmentação de Sobrancelha, Serviços de Peeling, Serviços de Revitalização da Pele, Serviços de Spa sem Serviço de Alojamento, Serviços de Tonificação de Pele, Serviços de Tratamento Estético, Serviços de Tratamento Facial, Serviços de Massoterapia, Serviços de Terapia Holística, Serviços de Podologia, Serviços de Acupuntura e Serviços de Quiropraxia.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - MUDANÇA DE ENDEREÇO

Os empregadores ficam obrigados a comunicar qualquer mudança de endereço ao Sindicato Laboral e Patronal, no prazo de 15 (quinze) dias após a efetivação da mudança.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - CAMA DE BRONZEAMENTO

Nos termos do Processo nº 0001067-62622010.4.03.6100, ficam as empresas (independente do CNAE) que possuem em seus estabelecimentos máquinas de bronzamento artificial, obrigadas a providenciar o Termo de Regularidade do Uso das Camas de Bronzamento junto ao SINDESTÉTICA SP.

Parágrafo Único – O cumprimento desta cláusula, bem como sua fiscalização é de única e exclusiva responsabilidade do SINDESTÉTICA SP.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - ACORDO COLETIVOS

Estabelecem as partes que a implementação das alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017 relacionadas aos direitos individuais e coletivos do trabalho serão negociadas entre as empresas interessadas e o Sindicato Laboral, com anuência expressa do Sindicato Patronal, sob pena de nulidade e multa prevista na cláusula 83ª.

§ 1.º - O Sindicato Patronal será convocado por ofício através dos e-mails **secretaria@sindestetica.org.br** e **cadastro@sindestetica.org.br**, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da data da reunião e/ou assembleia, caso o Patronal não compareça (presencial ou através de plataforma virtual) às convocações das assembleias que formalizarem Acordos Coletivos de Trabalho junto às empresas, o mesmo não poderá provocar a sua nulidade, desde que o Sindicato laboral informe encaminhe cópia do acordo.

§ 2.º - Todo e qualquer acordo individual ou acordo coletivo firmado sem a observação e cumprimento desta cláusula, será considerado nulo de pleno direito, sujeitando-se às empresas ao pagamento integral dos valores previstos por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO PARITÁRIA

Fica instituída Comissão Paritária dos Sindicatos Convenentes, formada por 4 (quatro) membros titulares, sendo 2 (dois) representantes de cada entidade sindical, que se reunirão ordinariamente toda primeira segunda-feira do mês, exclusivamente por meio de plataforma virtual, 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 e das empresas que mesmo não enquadradas no REPIS, estão em cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, 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 OCTAGÉSIMA SEGUNDA - FISCALIZAÇÃO DO DESCUMPRIMENTO DA CCT

Para os fins de fiscalização, poderão o Sindicato dos Trabalhadores e o Sindicato Patronal requerer diretamente a qualquer empresa, documentos que comprovem o cumprimento da presente CCT, devendo fazer por meio de Notificação e com a concessão obrigatória de prazo de 15 (quinze) dias corridos para a apresentação de documentos e manifestações.

§ 1º - Ao ser constatado irregularidades, que trate especificamente do enquadramento do REPIS, em que não foram apresentados pedidos de protocolos ou documentos comprobatórios, o sindicato aplicará multa de 50% (cinquenta por cento) do Piso Salarial com REPIS por ano, para que a empresa encaminhe a regularidade, nos termos apontados pelo sindicato, dentro do prazo máximo de 15 (quinze) dias.

§ 2º - Em casos que a empresa não tenha notificação emitida pelo sindicato, mas de forma espontânea apresentar as irregularidades de falta de enquadramento de REPIS à época, e desde que sejam comprimidas as orientações e requisições do sindicato, fica a empresa isenta de multa, desde que apresente a regularidade no prazo de 15 (quinze) dias.

§ 3º - Caso as empresas não apresentarem os documentos requeridos, na forma do caput desta cláusula, bem como, as empresas que não comparecerem à mesa de negociação e conciliação, o Sindicato dos Trabalhadores poderá tomar as medidas judiciais cabíveis, com a aplicação da multa prevista neste instrumento.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - CUMPRIMENTO

O cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em todos os seus termos e condições, bem como as dúvidas oriundas da mesma, será intentado perante a Justiça do Trabalho.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - MULTA

Fica estabelecida multa de 1 (um) piso salarial por descumprimento de qualquer cláusula desta CCT, por cláusula descumprida, por trabalhador prejudicado, sendo 50% (cinquenta por cento) deste valor revertido em favor do empregado, e 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical prejudicada.

§ 1º - O Sindicato laboral e o Sindicato Patronal poderão a qualquer tempo, nos termos deste instrumento normativo, promover demanda judicial, e aplicar a cobrança da Multa prevista na presente cláusula, sem a necessidade de aplicação anterior do procedimento administrativo previsto na cláusula de fiscalização.

§ 2º - Não há qualquer impedimento de aplicação da Multa, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas normativas instituídas neste instrumento, e nem mesmo qualquer vinculação de adoção de procedimento anterior.

§ 3º - Excetuam-se desta cláusula, as cláusulas que já possuam multa própria.

§ 4º - Em regulamentação aos benefícios instituídos às empresas **enquadradas no REPIS**, será a aplicada a multa de 20% (vinte por cento) do Piso Salarial, por trabalhador e por cláusula descumprida, sendo 10% (dez por cento) deste valor revertido em favor do empregado, e 10% (dez por cento) em favor da entidade sindical prejudicada.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Ficam conferidos poderes aos Sindicatos participantes desta Convenção Coletiva de Trabalho, para ajuizar Ação de Cumprimento, buscando a garantia da aplicação das condições previstas nesta CCT, na qualidade de Substituto Processual, sem que, para tanto, necessite de outorga de procuração pelos interessados. Fica autorizado o Sindicato a representar, em Ação de Cumprimento, todos os componentes da categoria, associados ou não, independentemente de outorga de procuração.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - PROCESSOS

Os processos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam subordinados às condições estabelecidas no Artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - BASE TERRITORIAL E EXTENSÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho deverá ser aplicada em todo o território do Estado de São Paulo, exceto nos Municípios organizados em sindicatos, que detenham da representação da categoria por Carta Sindical, e tenham instrumentos coletivos de trabalho, Convenção ou Dissídio, firmados e registrados junto ao SINDESTÉTICA CNPJ 07.866.505/0001-82, e devidamente registrado no Ministério do Trabalho.

Parágrafo Único – Quando houver o registro de Convenção ou Dissídio nos termos do caput, deverá ser aditado a esta Convenção a exclusão dos Municípios da base territorial representada.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - ENQUADRAMENTO SINDICAL

Fica ajustado de que todas as empresas deverão respeitar de forma incondicional o CNAE principal de suas atividades, para o devido enquadramento sindical, com o exato cumprimento da representatividade sindical e suas obrigações trabalhistas impostas por esse instrumento coletivo de trabalho.

§ 1º – Em caso de enquadramento sindical por CNAE secundário, deverá a empresa apresentar documentos que comprovem a preponderância da atividade no faturamento da empresa.

§ 2º – A representatividade e o devido enquadramento sindical deve ocorrer por CNPJ, independentemente de ser filial ou matriz. As grandes redes ou franquias, também devem respeitar o cadastro individual, ou seja, um por CNPJ.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - RECONHECIMENTO MÚTUO DA LEGITIMIDADE DAS ENTIDADES SINDICAIS:

Em respeito incondicional as relações mantidas entre o capital x trabalho, e de acordo com seu CNAE principal as empresas e os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletivos de Trabalho, cujos sindicatos assinam, independente da lei vigente, ou que vier a vigor, reconhecem reciprocamente, para todos os efeitos legais, os respectivos sindicatos, laboral e patronal, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, renunciando desde já, individualmente, a qualquer negociação com eventuais sindicatos que se apresentem, que não sejam os convenientes desta CCT.

a) Cabem às entidades sindicais a defesa de quaisquer direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria patronal e profissional, inclusive em questões judiciais, extrajudiciais e administrativas.

b) Cabem às entidades sindicais, por qualquer forma, zelar pelo cumprimento da presente convenção coletiva de trabalho e as normas relativas à segurança, saúde e higiene dos trabalhadores.

c) Em caso de enquadramento sindical por CNAE secundário, deverá a empresa apresentar documentos que comprovem a preponderância da atividade no faturamento da empresa.

d) A representatividade e o devido enquadramento sindical deve ocorrer por CNPJ, independentemente de ser filial ou matriz. As grandes redes ou franquias, também devem respeitar o cadastro individual, ou seja, um por CNPJ.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos empregados, em cada empregador, quer decorrentes de normas internas ou acordo coletivo, bem como as decorrentes de medidas governamentais compulsórias que venham a ser instituídas na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, que a ela se incorporarão automaticamente.

}

MARIA DOS ANJOS MESQUITA HELLMEISTER
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS DE SAO PAULO E REGIAO E DA REGIAO METROPOLITANA DA BAIXADA SANTISTA

DANIELA OLIVEIRA LOPES
PRESIDENTE
SINDICATO PATRONAL DOS EMPREGADORES EM EMPRESAS E PROFISSIONAIS LIBERAIS EM ESTETICA E COSMETOLOGIA DO ESTADO DE SAO PAULO - SP

ANEXOS **ANEXO I - ATA ASEMBLEIA-**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

