

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025

**SETHBR – SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TUR HOSP DE BAURU E REGIÃO, CNPJ n. 59.993.451/0001-10, neste ato representada por sua Presidente, Sra. MARIA EMILIANA EUGÊNIO PINTO;**

E

**SINDICATO PATRONAL DOS EMPREGADORES EM EMPRESAS E PROFISSIONAIS LIBERAIS EM ESTÉTICA E COSMETOLOGIA DO ESTADO DE SAO PAULO - SP, CNPJ n. 07.866.505/0001-82, neste ato representada por sua Presidente, Sra. DANIELA OLIVEIRA LOPES;**

Celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** do período de 01 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de JANEIRO de 2025 a 31 de DEZEMBRO de 2025 e a data-base da categoria em 01º de JANEIRO.

### **CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho **abrangerá a(s) categoria(s) DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS ESTÉTICA E COSMETOLOGIA – Atividades de Estética e outros Serviços de cuidados com a Beleza**, com abrangência Intermunicipal nos Municípios de Agudos, Arealva, Avaí, Balbinos, Bariri, Barra Bonita, Bauru, Bernardino de Campos, Boracéia, Borborema, Botucatu, Cabrália Paulista, Cerqueira César, Chavantes, Dois Córregos, Duartina, Gália, Ipaussu, Itápolis, Lençóis Paulista, Macatuba, Manduri, Pederneiras, Piraju, Piratininga, Presidente Alves, Reginópolis e Torrinha.

### **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

*Piso Salarial*

### **CLÁUSULA 3ª - REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL**

Objetivando conferir tratamento diferenciado e favorecido ao Microempreendedor Individual (MEI), as 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 auflira 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) MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTO (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2025;
- c) Compromisso do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- d) Atender as exigências dos Sindicatos convenentes, em conformidade as 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** possuírem **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 01/01/2025 até 31/12/2025, a praticar os PISOS SALARIAIS Diferenciados, conforme cláusula 4º deste instrumento;

§ 6º- A adesão ao REPIS 2025 poderá ser solicitada durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 7º- As empresas que auferam 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 4ª – SALÁRIO NORMATIVO/ PISO SALARIAL COM REPIS (Regime Especial de Piso Salarial)**

Para os empregados admitidos a partir de 01/01/2025 ficam estabelecidas as seguintes classificações e pisos salariais diferenciados para a categoria profissional.

Demais Empregados	R\$ 1.722,00
Auxiliar em Estética, e Consultores de Beleza	R\$ 1.727,00
Micropigmentador (a), Tatuador (a)	R\$ 1.752,00
Recepção e Auxiliar Administrativo	R\$ 1.754,00
Depiladores e Maquiladores	R\$ 1.826,00

Técnica em Estética e Massoterapeutas	R\$ 1.894,00
Podóloga (o)	R\$ 1.959,00
Esteticista e/ou Cosmetólogo	R\$ 2.207,00
DermoEsteticista Especialista	R\$ 2.314,00
Esteticista e/ou Cosmetólogo Responsável Técnico	R\$ 3.385,00

**§ 1º** - Os valores dos pisos salariais constantes da tabela acima permanecerão inalterados até **31/12/2025**, respeitados, se existentes, os reajustes do salário mínimo (Estadual/Federal), caso este venha superar o valor do piso profissional, eis que sempre será adotado o valor que melhor atenda a categoria dos trabalhadores, além de que ninguém pode ganhar menos que o salário mínimo.

**§ 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 5ª - SALÁRIO NORMATIVO/ PISO SALARIAL (Sem REPIS)

Nas empresas **NÃO enquadradas no REPIS**, para os empregados admitidos a partir de **01/01/2025**, ficam estabelecidas as seguintes classificações e pisos salariais para a categoria profissional.

Demais Empregados	R\$ 2.047,00
Auxiliar em Estética, e Consultores de Beleza	R\$ 2.114,00
Micropigmentador (a), Tatuador (a)	R\$ 2.177,00
Recepção e Auxiliar Administrativo	R\$ 2.178,00
Depiladores e Maquiladores	R\$ 2.253,00
Técnica em Estética e Massoterapeutas	R\$ 2.324,00
Podóloga (o)	R\$ 2.390,00
Esteticista e/ou Cosmetólogo	R\$ 2.646,00
DermoEsteticista Especialista	R\$ 2.754,00
Esteticista e/ou Cosmetólogo Responsável Técnico	R\$ 3.856,00

**§ 1º** - Os valores dos pisos salariais constantes da tabela acima permanecerão inalterados até **31/12/2025**, respeitados, se existentes, os reajustes do salário mínimo (Estadual/Federal), caso este venha superar o valor do piso profissional, eis que sempre será adotado o valor que melhor atenda a categoria dos trabalhadores, além de que ninguém pode ganhar menos que o salário mínimo.

**§ 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 6ª - REAJUSTE SALARIAL

- A partir de **1º de janeiro de 2025**, 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 inteiros por cento), para as empresas aprovadas no REPIS 2025 e **6%** (seis inteiros por cento) para as empresas que **NÃO** requererem, **NÃO** se enquadrarem ou **NÃO** forem aprovadas no REPIS 2025, calculado sobre os salários de 01/01/2024.
- Poderão ser compensados os aumentos espontâneos concedidos pelo empregador.
- Os salários dos empregados admitidos após 01/01/2024 serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados, na proporção de 1/12 (um doze avos), conforme cláusula 7ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.
- As diferenças salariais dos meses de janeiro, fevereiro, março e abril de 2025, decorrentes do reajuste previsto no item "a" desta cláusula, poderão ser pagas até a folha de pagamento do mês de junho de 2025. No caso de demissão e afastamento, as diferenças poderão ser pagas proporcionalmente, conforme enquadramento da empresa até 30/06/2025.
- Em caso de não cumprimento, as empresas incorrerão na multa da Cláusula 77ª.

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

### CLÁUSULA 7ª - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Aos trabalhadores admitidos após 01.01.2024 e até 31.12.2024, será assegurado reajustamento proporcional conforme cálculos dos índices da tabela abaixo, por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, conforme acordado na cláusula 6ª, desde que não ultrapasse o salário do trabalhador mais antigo na mesma função.

ÍNDICE A SER APLICADO EM 1º DE JANEIRO DE 2025		
Multiplicar o salário de admissão por:		
Mês de Admissão	Índice Reajuste REPIS	Índice Reajuste
JANEIRO 2024	1,0500	1,0600
FEVEREIRO 2024	1,0458	1,0550
MARÇO 2024	1,0417	1,0500
ABRIL 2024	1,0375	1,0450
MAIO 2024	1,0333	1,0400
JUNHO 2024	1,0292	1,0350
JULHO 2024	1,0250	1,0300
AGOSTO 2024	1,0208	1,0250
SETEMBRO 2024	1,0167	1,0200
OUTUBRO 2024	1,0125	1,0150
NOVEMBRO 2024	1,0083	1,0100
DEZEMBRO 2024	1,0042	1,0050

#### *Pagamento de Salário – Formas e Prazos*

### CLÁUSULA 8ª - 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 9ª - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS EM CHEQUES

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

#### *Isonomia salarial*

### CLÁUSULA 10ª - IGUALDADE

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 11ª - 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 12ª - 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.

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

## CLÁUSULA 13ª - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

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

## CLÁUSULA 14ª - 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 15ª - 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 16ª - 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 17ª - 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 18ª - 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 19ª - CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA / CESTA BÁSICA

A partir de **1º de janeiro de 2025**, 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/CESTA BÁSICA, que deverá ser concedido até o dia 10 (dez) de cada mês, 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 magnético vale compra poderá ser revertido para cesta básica em gênero ou tiquete alimentação, devendo conter disponibilidade mensal com os seguintes valores:

- a) Para os empregados em empresas **enquadradas no REPIS** o valor de **R\$ 192,00** (cento e noventa e dois reais);
- b) Para os empregados em empresas **NÃO enquadradas no REPIS** o valor de **R\$ 259,00** (duzentos e cinquenta e nove reais);

**§ 2º** - As diferenças decorrentes do reajuste previsto no **§1º** itens “a” e “b” desta cláusula poderão ser pagas até o dia 10 do mês de junho de 2025

**§ 3º** - Fica vedado que mencionado CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA / CESTA BÁSICA esteja vinculado a apenas uma empresa fornecedora de alimentos.

**§ 4º** - 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.

**§ 5º** - A condição básica para o empregado fazer jus ao Cartão Magnético Vale Compra, Cesta Básica de Alimentos ou Vale Alimentação substitutivo, previstos nesta cláusula é a sua pontualidade e sua assiduidade no mês imediatamente anterior.

**§ 6º** - As faltas injustificadas e atrasos diários de 10 (dez minutos), superiores a 3 dentro do mesmo mês, farão com que os empregados percam o direito ao recebimento do cartão magnético vale compra / cesta básica.

**§ 7º** - Os empregados que trabalham em regime de trabalho especial ou carga horária proporcional (horista), terá direito ao CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA/CESTA BÁSICA 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.

**§ 8º** - A entrega do CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA ou cesta básica, será efetuado em recibo próprio.

**§ 9º** - As regras aplicáveis ao CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA serão igualmente aplicáveis na hipótese de concessão de cesta básica.

**§ 10º** - 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.

**§ 11º** - Ficam respeitadas as condições mais benéficas já praticadas pelo empregador em concessão de igual benefício.

### *Auxílio Transporte*

## CLÁUSULA 20ª - 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 a 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 constitui 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 21ª – 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 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 22ª - AUXÍLIO INVALIDEZ POR DECORRENCIA 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 23ª – ASSISTÊNCIA FUNERAL**

Em caso de falecimento de empregado, o empregador pagará ao cônjuge sobrevivente ou na falta deste aos filhos menores de 21 (vinte e um) anos de idade, todas as verbas trabalhistas de direito, com 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 24ª – 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 filhos, desde que seja comprovado, através de documento fornecido pelo Órgão Público, a falta de vaga nas creches públicas.

**§ 1º** – O empregado deverá requerer por escrito a concessão do benefício e apresentar mensalmente, o recibo de pagamento para reembolso do auxílio creche 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 25ª – CESTA BENEFÍCIOS SAÚDE, SEGURO VIDA E SOCIAL**

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, SEGURO E SOCIAL (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. Sendo que as entidades sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, indicam aos que se interessarem, a seguinte empresa de benefícios HOMOLOGADA pelos Sindicatos anuentes, que poderão 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](mailto:cadastro.esteticasp@ativbeneficios.com.br) site: [www.ativbeneficios.com.br](http://www.ativbeneficios.com.br)

**§1º.** Para a efetividade do Benefício, e por se tratar de condições benéficas negociadas pelos Sindicatos convenientes, as empresas da categoria contribuirão com o valor mensal de **R\$40,00 (quarenta reais)** por empregado, única e diretamente à(s) empresa(s) operadora(s) homologada(s), conveniada(s) e autorizada(s) pelos Sindicatos convenientes, 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 convenientes, 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 e 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 de vidas 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 MINIMAS relativas ao empregado titular:**

- **R\$ 10.000,00** – (Dez mil reais) em caso de **Morte** do empregado;
- **De até R\$ 10.000,00** – (Dez mil reais) em caso de **Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente** do empregado, de acordo com a tabela descrita na apólice;
- **R\$ 1.000,00** – (hum mil reais) reembolso à empresa das despesas com rescisão trabalhista em caso de Morte do empregado;
- **R\$ 10.000,00** – (Dez mil reais) em caso de Morte por acidente do empregado titular;
- **R\$ 10.000,00** – (Dez mil reais) em caso de Invalidez funcional permanente total por doença do titular - antecipação;
- **R\$ 10.000,00** – (Dez mil reais) pagamento antecipado especial por consequência de doença profissional;
- Até **R\$ 5.500,00** (cinco mil e quinhentos reais) como **Auxílio Funeral** a título de reembolso das despesas com o sepultamento;
- **Cartão Cesta Básica de R\$ 160,00** (cento e sessenta reais) por mês, pelo período de até 6 meses, em caso de morte do empregado;

**b. Assistencia Natalidade;**

**c. Cartão Cesta Natalidade:** Em caso de nascimento do filho (a) da (o) funcionária(o), a mesma (o) receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 60 (sessenta) dias após o nascimento.

**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, à 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, comércio 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 cláusula, ficando os mesmos responsáveis por firmar convênios com operadoras, observando-se que obrigatoriamente devem atender na íntegra todo o escopo dos benefícios descritos no § 8º desta cláusula.

**§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 do mesmo.

***Outros Auxílios***

**CLÁUSULA 26ª - 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, inclusive os portadores do Transtorno Espectro Autista (T.E.A.) 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 27ª - 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 28ª – 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 SP – 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 calunia; pela falta do profissional Esteticista ou Cosmetólogo e/ou Dermo Esteticista Especialista, ou Técnico em estética, que estiverem devidamente regularizados com a RT e com a entidade SINDESTETICA SP; serão assistidas pelo departamento jurídico da entidade econômica patronal.

**§2º** - O SINDESTETICA SP dará o suporte necessário por e-mail: [juridico@sindestetica.org.br](mailto: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, 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](http://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 SINDESTETICA SP aos seus filiados.

### CLÁUSULA 29ª - SALÁRIO NA READMISSÃO

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

*Desligamento/Demissão*

### CLÁUSULA 30ª - 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 31ª – 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, direciona clientes para atendimento em âmbito particular e/ou para outras clínicas concorrentes

### CLÁUSULA 32ª – 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.

### CLÁUSULA 33ª - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

As rescisões do contrato de trabalho de empregados com mais de 12 (doze) meses de serviço, deverão ser homologadas **OBRIGATORIAMENTE** no 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 a 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 de 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 34ª - ABONO ESPECIAL

Aos empregados com mais de 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, e mais de 04 (quatro) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, será concedido abono especial de 50% (cinquenta por cento) do salário contratual.

### CLÁUSULA 35ª - 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 (mediante comprovação de carta/ofício) 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 SP, 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 SP aos seus filiados.

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

#### *Estabilidade Geral*

### CLÁUSULA 36ª - 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 37ª - 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 38ª - 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 39ª - EMPREGADO ACIDENTADO - GARANTIA DE EMPREGO

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

#### *Estabilidade Aposentadoria*

### CLÁUSULA 40ª - 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 41ª - REFEITÓRIOS**

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

*Outras normas de pessoal*

**CLÁUSULA 42ª - 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 Ocupação (CBO).

**CLÁUSULA 43ª - 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 44ª - 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 45ª - 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 46ª - AUXÍLIO DOENÇA PROFISSIONAL - GARANTIA DE EMPREGO**

Ao empregado afastado do serviço em benefício previdenciário, após a alta médica será garantido emprego e salário por 60 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 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 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 meses, a contar da data do último pagamento benefício efetuado pela empresa.

**CLÁUSULA 47ª - ESTABILIDADE PÓS FÉRIAS**

Fica garantido a todo empregado após o retorno de férias, a estabilidade de 30 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 48ª - JORNADA DE TRABALHO**

Fica estabelecida jornada diária de 8 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, nos termos da cláusula 74ª.

**§ 1º** - Serão tolerados atrasos de até 10 (dez) minutos diárias 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 convenientes.

**§ 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 49ª - 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, afim 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 50ª - 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 51ª - FALTAS JUSTIFICADAS**

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.

#### *Outras disposições sobre jornada*

### **CLÁUSULA 52ª - TRABALHOS EM DOMINGOS E FERIADOS**

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

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

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

**§ 3º** - Os feriados federais, estaduais e municipais (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.

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

### **CLÁUSULA 53ª - 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 74ª**.

**§ 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 em 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 54ª – JORNADAS EM CURSOS, CONFERÊNCIAS, CONGRESSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS**

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.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### *Férias Coletivas*

## **CLÁUSULA 55ª - 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 56ª - 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 57ª - 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 58ª - 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 59ª - 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 60ª - 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 61ª - 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 62ª - ANOTAÇÃO CARTEIRA DE TRABALHO**

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

### **CLÁUSULA 63ª - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Os empregados que contarem com menos de 01 ano e tiverem, no mínimo 15 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 64ª - 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 65ª - 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 66ª - 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 67ª - 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 68ª - 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.

#### *Acesso a Informação da Empresa*

### **CLÁUSULA 69ª - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

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 as mesmas informações de dados não sensíveis que constam da DCTFWEB / GFD 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.

#### *Contribuições Sindicais*

### **CLÁUSULA 70ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

De acordo com deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, realizada com os trabalhadores da categoria profissional em consonância ao Acordo realizado junto ao Ministério Público do Trabalho da 15ª Região, junto aos autos ACPCiv 0010367-94.2021.5.15.0005 os integrantes da categoria profissional contribuirão mensalmente com o percentual de 1% (um por cento) do salário base/piso normativo do trabalhador.

Os descontos deverão ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos mensalmente a Entidade Sindical Profissional em guias próprias fornecidas pelo mesmo até o 5º dia útil subsequente ao vencido. O não recolhimento da contribuição acarretará, ao empregador, multa de 10% (dez por cento) sobre o montante e juros de 1% (um por cento) ao mês sem prejuízo da atualização monetária na forma da Lei.

Parágrafo Primeiro: A falta do desconto e do devido recolhimento, implicará na responsabilidade da empresa, que deverá assumir posteriormente o pagamento sem ônus para o empregado.

Parágrafo Segundo: Referido desconto também ocorrerá sobre o 13º salário.

Parágrafo Terceiro: DO DIREITO A OPOSIÇÃO AS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO

O(a) trabalhador(a) poderá apresentar oposição a contribuição assistencial/negocial, até o prazo de 120 (cento e vinte) dias corridos a partir do primeiro desconto realizado em seu contracheque, mediante solicitação que contenha qualificação civil (nome, endereço, RG e CPF e Holerite) e dados da empresa empregadora (Nome e CNPJ), da seguinte forma:

- a) Por escrito, na sede e subsedes da entidade sindical profissional;
- b) Por e-mail da entidade sindical profissional, disponibilizado no seu site, sempre atualizado, bem como expressamente previsto na norma coletiva;
- c) a entidade sindical profissional compromete-se a receber a carta de oposição mediante protocolo para o trabalhador ou no caso de e-mail oposicao@sethbr.com.br, por meio confirmação do seu recebimento, devendo a própria entidade sindical, no prazo máximo de 10 (dez) dias, encaminhar o documento à empresa para efetivação do cancelamento do desconto da contribuição;
- d) as empresas deverão cessar o desconto da contribuição até a folha de pagamento do mês subsequente ao recebimento da carta de oposição. Na eventualidade de a empresa não cessar o desconto, deverá o sindicato promover a devolução do valor descontado diretamente ao trabalhador;
- e) a entidade sindical profissional deverá manter em seu site, de forma gratuita e de fácil acessibilidade, todas as convenções e acordos coletivos de trabalho com devido destaque (cláusula redigida em negrito) prevendo a possibilidade de oposição à contribuição assistencial.

### **CLÁUSULA 71ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PARA O CUSTEIO DO SISTEMA NEGOCIAL DA CATEGORIA ECONÔMICA PATRONAL**

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 28 de Janeiro de 2025, na sede da Entidade, sítio 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**, a ser paga por todos os Empregadores em Empresas de Estética e Cosmetologia do Estado de São Paulo/SP, 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 2025. Recolherão 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 30/05/2025, conforme tabela abaixo:

**TABELA 1 – Empresas com CNAE 9602-5/02, principal ou secundário**

<b>Categoria</b>		<b>Valor Original Anual</b>	<b>4 Parcelas</b>
Microempreendedor Individual (MEI)		500,00	125,00
<b>Capital Social – ME, EPP, Demais Empresas</b>		<b>Valor Original Anual</b>	<b>4 Parcelas</b>
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 2025**, ou, em até 4 parcelas sem juros, com vencimentos: 30/05/25; 30/06/25; 31/07/25 e 29/08/25.

**TABELA 2 – Empresas com outros CNAE's**

<b>Categoria</b>		<b>Valor Original Anual</b>	<b>4 Parcelas</b>
Microempreendedor Individual (MEI)		700,00	175,00
<b>Capital Social – ME, EPP, Demais Empresas</b>		<b>Valor Original Anual</b>	<b>4 Parcelas</b>
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 2025**, ou, em até 4 parcelas sem juros, com vencimentos: 30/05/25; 30/06/25; 31/07/25 e 29/08/25.

**§1º** - As empresas estabelecidas na Base Territorial do Estado de São Paulo, que **NÃO** tenham atividade principal ou secundária (**CNAE 9602-5/02**) 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 – Atividades de Estética e outros serviços de cuidados com a beleza - **CNAE 9602-5/02, beneficiadas e abrangidas** pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, referente à data base de 01/01/2025, recolherão 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 2025, as empresas que optarem em recolher o valor total à vista até **30/05/2025**, terão um **desconto de 10%** (dez inteiros por cento).

**§3º** - O recolhimento da contribuição Assistencial/Negocial é anual e para o ano de 2025, 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** - 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.

*Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa*

**CLÁUSULA 72ª - 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 73ª – 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 bronzeamento artificial, obrigadas a providenciar o Termo de Regularidade do Uso das Camas de Bronzeamento junto ao SINDESTETICA SP.

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

### DISPOSIÇÕES GERAIS

#### *Regras para Negociação*

### CLÁUSULA 74ª – ACORDOS 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 77ª.

**§ 1º** - O Sindicato Patronal será convocado por ofício através dos e-mails [secretaria@sindestetica.org.br](mailto:secretaria@sindestetica.org.br) e [cadastro@sindestetica.org.br](mailto:cadastro@sindestetica.org.br), com antecedência mínima de 15 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 as empresas, o mesmo não poderá provocar a sua nulidade.

**§ 2º** - 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 75ª – 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:

- Zelar pelo efetivo cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- 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;
- Elaborar minuta de cláusulas e discutir questões não contempladas na presente Convenção.
- Auxiliar os trabalhadores e as empresas representadas pelos sindicatos, na elaboração de Acordos Coletivos de Trabalho.
- 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 76ª - 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 77ª - MULTA

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho o infrator arcará com a multa de 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria (limitada ao Artigo 412 do Código Civil), por empregado e por infração, revertida em favor da parte prejudicada, ficando excluídas as cláusulas que tenham multa preestabelecida.

#### *Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo*

### CLÁUSULA 78ª - PROCESSOS

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

#### *Outras Disposições*

### **CLÁUSULA 79ª - 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.

São Paulo, 05 de maio de 2025.

**MARIA EMILIANA EUGÊNIO PINTO**  
Presidente  
**SETHBR – SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TUR HOSP DE BAURU E REGIÃO**

**DANIELA OLIVEIRA LOPES**  
Presidente  
**SINDICATO PATRONAL DOS EMPREGADORES EM EMPRESAS E PROFISSIONAIS LIBERAIS EM  
ESTÉTICA E COSMETOLOGIA DO ESTADO DE SAO PAULO – SP**