

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000636/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/05/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR006175/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46215.001681/2016-84
DATA DO PROTOCOLO: 03/02/2016

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

SINDICATO EMP INST BELEZA CAB SENHORAS DO M R JANEIRO, CNPJ n. 35.797.570/0001-39, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). FLAVIO DE CASTRO SOBRINHO;

E

SINDICATO DOS INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 34.076.299/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ESTHER GOMES GONCALVES;

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 2016 a 31 de dezembro de 2016 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 do Plano da CONTRATUH**, com abrangência territorial em **Rio de Janeiro/RJ**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - DAS COMISSÕES, DA REMUNERAÇÃO FIXA POR PRODUÇÃO E SALÁRIOS NORMATIVOS DE GA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE ENTRE SI FAZEM, DE UM LADO O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO INSCRITO NO CNPJ SOB O Nº 35.797.570/0001-39 E, DE OUTRO, O SINDICATO DOS INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS DO RIO DE JANEIRO, INSCRITO NO CNPJ SOB O Nº 34.076.299/0001-80, PARA REGULAR AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS INTEGRANTES DA CATEGORIA PARA O PERÍODO DE 2015/02016, NA CONFORMIDADE DAS CLÁUSULAS E CONDIÇÕES QUE SEGUEM:

REAJUSTE

É concedido reajuste salarial a partir de 1º de janeiro de 2016, no percentual de **11% (onze por cento)**, sendo certo que os reajustes são para os empregados da área de gerência, recepção, estoque, serviços gerais, consultores de beleza, instrutores, pessoal de apoio, pessoal de logística e pessoal da administração dos Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras do Município do Rio de Janeiro, sobre os salários de Dezembro de 2015, garantido o piso mínimo de R\$ 1.068,09 (hum mil e sessenta e oito reais e nove centavos), sendo certo, que os profissionais de beleza receberão o reajuste de 11%, conforme salários normativos de garantia, previstos na cláusula segunda desta convenção.

Parágrafo Primeiro: Poderão ser compensados todos os aumentos espontâneos havidos entre 01 de Janeiro de 2015 e 31 de Dezembro de 2015.

DAS COMISSÕES, DA REMUNERAÇÃO FIXA POR PRODUÇÃO E SALÁRIOS NORMATIVOS DE GARANTIA.

a) Fica garantido na carteira de trabalho dos Cabeleireiros, Coloristas, Escovistas, Tinturistas Implantistas, Maquiladores, Esteticistas de salões de beleza, e Massagistas, o percentual mínimo de 20% (vinte por cento) de comissão sobre sua produção individual, não podendo, contudo auferir remuneração mensal inferior ao piso salarial normativo de R\$ 1.107,45 (hum mil cento e sete reais e quarenta e cinco centavos), **podendo as partes convencionarem livremente entre si, Empregado e Empresa, uma variação de porcentagem dentro dos parâmetros estabelecidos nesta convenção.**

(b) Fica garantido na carteira de trabalho das Manicures, Porcelanistas de Unhas, Designers de Unhas, Designers de Sobrancelhas, Depiladoras e Foto-Depiladoras de Salões de Beleza, o percentual mínimo de 20% (vinte por cento) de comissão sobre sua produção individual, não podendo, contudo, auferir remuneração mensal inferior ao piso salarial normativo de R\$1.107,45 (hum mil cento e sete reais e quarenta e cinco centavos), **podendo as partes convencionarem livremente entre si, Empregado e Empresa, uma variação de porcentagem dentro dos parâmetros estabelecidos nesta convenção.**

(c) Aos Auxiliares de Cabeleireiros, fica assegurado um piso salarial de R\$ 1.068,09 (hum mil e sessenta e oito reais e nove centavos).

(d) As empresas que optarem por **REMUNERAÇÃO FIXA POR PRODUÇÃO**, com a concordância do **empregado**, terão, que obedecer a seguinte TABELA:

FAIXA 1 – R\$ 1,00 á R\$ 3.300,00 – Salário Fixo de R\$ 1.107,45

FAIXA 2 – R\$ 3.301,00 á R\$ 4.400,00 – Salário Fixo de R\$ 1.240,00

FAIXA 3 – R\$ 4.401,00 á R\$ 5.500,00 – Salário Fixo de R\$ 1.500,00

FAIXA 4 – R\$ 5.501,00 á R\$ 6.600,00 – Salario Fixo de R\$ 1.800,00

FAIXA 5 – R\$ 6.601,00 á R\$ 7.700,00 – Salário Fixo de R\$ 1.960,00

FAIXA 6 – R\$ 7.701,00 á R\$ 8.800,00 – Salário Fixo de R\$ 2.240,00

(d1) As empresas terão colocar na carteira de trabalho do empregado, remuneração fixa por produção conforme tabela do sindicato, e nas anotações gerais (**a tabela com as faixas respectivas**).

(d2) A tabela acima mencionada deverá ser atualizada anualmente na carteira de trabalho do empregado, na data base da categoria.

(d3) Para efeitos rescisórios, deverão ser considerados os últimos doze meses de remuneração.

(e) Fica pactuado, o salário normativo de **DEPILADORAS E FOTO DEPILADORAS, que trabalhem exclusivamente em Institutos de depilação que só tenham em seus quadros, profissionais de depilação e não tenham outra atividade na área de beleza** de R\$ 1.107,45 (hum mil cento e sete reais quarenta e cinco centavos) + **o percentual mínimo de 5% (cinco por cento)**, podendo as partes **convencionarem livremente entre si, Empregado e Empresa, uma variação de porcentagem dentro dos parâmetros estabelecidos nesta convenção.**

(f) As depiladoras de Institutos de Depilação, sejam elas, empregadas da matriz, filiais ou franquias, não poderão ter percentuais de comissão diferenciados, sendo certo que as comissões tem que ser iguais para todas as depiladoras, independente dos bairros que estejam estabelecidas as empresas de depilação.

(g) As empresas de depilação que não tenham outra atividade na área da beleza, poderão instituir o plano de metas com as respectivas premiações para as suas DEPILADORAS E FOTO DEPILADORAS, desde que as empregadas venham a aderir ao aludido plano, devendo ser homologado no sindicato de classe,

como acordo de adesão, para ter sua validade jurídica, reconhecida nos moldes da lei.

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUARTA - DA PROIBIÇÃO DE DESCONTOS DE PRODUTOS E TAXA DE CARTÃO DE CRÉDITO.

Fica vedado as empresas, o desconto de produtos e taxa de cartão de crédito dos funcionários, nos moldes da lei.

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

CLÁUSULA QUINTA - DECLARAÇÃO DE RENDIMENTOS

As empresas fornecerão obrigatoriamente aos seus empregados a declaração de rendimentos previstas na regulamentação do Imposto sobre a Renda.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA SEXTA - DAS GORJETAS

As gorjetas dadas de livre e espontânea vontade pelo cliente ao funcionário, não sofrem ingerência da empresa, e não configura como salário pago pela empresa ao empregado.

Comissões

CLÁUSULA SÉTIMA - FUNÇÃO DE CAIXA

Aos empregados na função de caixa fica assegurado, a título de quebra de caixa, a quantia mensal equivalente a 5% (cinco por cento), do piso salarial estabelecido para o cargo.

Parágrafo Único: A quebra de caixa não será devida aos empregados, que por liberalidade dos empregadores, não seja exigida a indenização das eventuais diferenças verificadas, devendo o empregador comunicar por escrito a sua disposição ao sindicato laboral.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA OITAVA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

Aos empregados, cuja remuneração em sua carteira profissional, corresponda ao salário normativo da categoria e os empregados qualificados nas cláusulas primeira e segunda desta convenção, o empregador pagará a título de auxílio refeição ou alimentação nos dias efetivamente trabalhados, a importância diária de R\$16,50 (dezesseis reais e cinquenta centavos), podendo os empregadores optar também por vales refeição ou alimentação, nos moldes da legislação vigente do PAT (Programa de alimentação do Trabalhador).

Parágrafo Primeiro: Ficam dispensadas da obrigação prevista nesta cláusula as empresas que mantenham espaço próprio para consumo de alimentação trazida pelo empregado.

Parágrafo Segundo:: Para evitar a incorporação deste benefício ao salário, as empresas terão o direito de descontarem dos empregados, em seus contracheques mensais, o correspondente de 1% (um por cento) á 10% (dez por cento) do valor total do auxílio concedido no mês de competência.

Auxílio Creche

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO CRECHE

Fica estabelecido, que as empresas custearão 20% (vinte por cento) da creche dos filhos de (0 á 2 anos) de seus empregados que ganham até R\$ 1.350,00 (hum mil e trezentos e cinquenta reais) por mês, limitados até (2) dois filhos, por empregado, sendo certo que tal benefício não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, e ser eminentemente assistencial

PARÁGRAFO PRIMEIRO : Os empregados deverão formular por escrito em duas vias, mediante contra – recibo dado pelo empregador, a concessão do benefício previsto nesta cláusula, fornecendo cópia a empresa, do requerimento de matrícula da creche, com todos os dados mesma, inclusive Conta Bancária para depósito, e cópia da certidão de nascimento do filho menor que usufruirá da creche.

PARÁGRAFO SEGUNDO : As creches que forem indicadas pelo empregado, sejam elas, de associações de moradores, agremiações de qualquer natureza, clubes, igrejas e instituições beneficentes, deverá ser fornecido a empresa, o CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas), para que possa o empregador se certificar a sua situação regular e ativa no Ministério da Fazenda.

PARÁGRAFO TERCEIRO : O valor das creches não poderá exceder á R\$ 500,00 (quinhentos reais), por mês, arcando o empregador apenas com 20% (vinte por cento) deste valor a título assistencial, e o

empregado com os 80% (oitenta por cento) restante, sendo certo que não será aceito por parte do empregador recibo impresso da creche para pagar o benefício assistencial desta cláusula, e sim depósito bancário na conta da creche para comprovação na declaração de Imposto de Renda da Empresa, e a mesma usufruir dos benefícios pertinentes ao ato assistencial.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA - DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

A entidade Sindical prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filhos, incapacitação permanente por perda ou redução de sua aptidão física ou falecimento, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade Sindical Patronal.

Parágrafo Primeiro – A prestação destes benefícios sociais iniciará **a partir de 01/01/2016**, na forma, valores, requisitos, beneficiários e penalidades previstas no Manual de Orientação e Regras, registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

Parágrafo Segundo - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expreso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas recolherão a título de contribuição social, até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/01/2016**, o valor de **R\$ 9,00 (nove reais)** por cada trabalhador que possua. Caberá ao trabalhador, mensalmente, a importância de **R\$ 4,50 (Quatro Reais e Cinquenta Centavos)**, descontados em folha de pagamento. As empresas contribuirão com a importância de **R\$ 4,50 (Quatro Reais e Cinquenta Centavos)**, tendo como base a totalidade dos empregados constantes no CAGED, sem nenhuma redução a que título for. Este recolhimento deverá ser feito exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br.

Parágrafo Terceiro - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto - O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por: falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6.)" do manual.

Parágrafo Quinto - O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o

trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site www.beneficiosocial.com.br.

Parágrafo Sexto - Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverão constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

Parágrafo Sétimo - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

Parágrafo Oitavo: Sempre que necessário à comprovação de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no site www.beneficiosocial.com.br, sendo que, a homologação ocorrerá sem qualquer prejuízo para o trabalhador.

Parágrafo Nono - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRATOS DE TRABALHO / RECIBO CONTRA DOCUMENTO

As empresas que firmarem contrato de trabalho escrito com seus empregados, além da assinatura da CTPS, ficam obrigadas ao fornecimento de cópias dos mesmos, mediante contra-recibo, sob pena de nulidade das cláusulas adversas aos interesses dos empregados.

As empresas ficam obrigadas ao fornecimento de pertinente recibo contra a entrega de qualquer documento por parte do empregado.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

Parágrafo Primeiro: As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado, dia, hora e local em que deverá ser realizada a homologação da rescisão contratual, sendo certo, que o sindicato laboral fornecerá comprovante de que a homologação foi obstada pela ausência do empregado.

Parágrafo Segundo : As homologações deverão ser calculadas pela média de comissões e da remuneração fixa por produção do empregado, que deverão está afixadas em folha separada da rescisão, na forma da lei.

Parágrafo Terceiro: Havendo concordância do empregado em receber os valores lançados no recibo da rescisão contratual, o sindicato laboral não poderá deixar de homologar a rescisão, sendo-lhe facultado, entretanto, lançar as ressalvas que entender cabíveis no verso do documento.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PREVIO TRABALHADO OU INDENIZADO

As empresas obedecerão o previsto na lei 12506/2011 e na Circular Interna nº 01 de 23/05/2012, do sindicato laboral, que o aviso prévio trabalhado ou indenizado, será de 30 (trinta dias), e os dias computados da lei, serão indenizados na rescisão.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO POR IDADE

Fica estabelecido que os empregados do sexo feminino com idade igual ou superior a cinqüenta e cinco anos e do sexo masculino com idade igual ou superior a sessenta anos, terão direito a mais um mês de aviso prévio de 30 (trinta dias), desde que o empregado, tenha cinco ou mais anos de trabalho na mesma empresa, obedecendo a redação da nova lei do aviso prévio nº 12.506/11.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - EMPREGADOS ESTUDANTES

Os empregados estudantes terão abonadas suas faltas ao serviço quando decorrentes do comparecimento a exames escolares de estabelecimentos de ensino ou profissionalizantes, oficiais ou reconhecidos, quando conflitantes com a jornada de trabalho, sendo obrigatória a comunicação ao empregador com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência à realização da aludida prova ou exame, devidamente comprovados após.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

Os empregadores se obrigam a fornecer comprovante mensal dos pagamentos efetuados aos seus empregados, discriminando as verbas pagas, seus quantitativos e descontos efetuados, bem como o valor atinente ao recolhimento de FGTS na conta vinculada do trabalhador.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA ADMISSÃO E EXIGÊNCIA DE CERTIFICADO DE HABILITAÇÃO

As empresas no ato da admissão, estão obrigadas a requisitar ao empregado, o certificado de conclusão do curso profissionalizante, reconhecido pelo sindicato de classe e pelo Ministério da Educação, bem como o certificado de habilitação profissional que é fornecido pelos sindicatos Laboral e Patronal, para garantir a qualidade dos serviços oferecidos, ficando advertidas as empresas, que em caso de omissão de tal exigência, a responsabilidade da contratação é da empresa, arcando ela com quaisquer ônus da contratação sem a exigência desta cláusula, tanto na esfera cível, como na esfera penal.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO CONTRATO DE ARRENDAMENTO DE ESPAÇO E EQUIPAMENTOS

As empresas que optarem por arrendar espaço e equipamentos a **profissionais de beleza**, sendo eles EI (empresário individual com CNPJ) ou profissional autônomo (sem CNPJ), EIRELI (empresário com CNPJ) terão os contratos confeccionados e homologados pelos sindicatos laboral e patronal, com os profissionais devidamente legalizados junto aos órgãos competentes, sendo certo, que as empresas obedecerão o limite de 50% (cinquenta por cento), do seu efetivo de profissionais de beleza para os arrendatários.

Parágrafo Único: As Empresas deverão no ato da assinatura dos contratos, efetuar o pagamento da taxa de contrato de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) a cada um dos sindicatos, mediante recibo, e fornecer aos sindicatos, a listagem oficial dos profissionais de beleza que estão registrados na empresa, (CAGED, LIVRO DE REGISTRO OU GRF/GFIP) para comprovação e aplicação da porcentagem acima, bem como os aludidos contratos terão validade de (1) ano, devendo ser renovados nos sindicatos após a expiração do prazo dos contratos, sob pena de nulidade dos mesmos, em caso de não renovação.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONCEITOS COMPLEMENTARES DOS CONTRATOS DE ARRENDAMENTO DE ESPAÇO E EQUIPAME

Para melhor esclarecimento e ampla definição de algumas das nomenclaturas utilizadas nos instrumentos contratuais referentes a contratos de parceria, as entidades convenientes registram as seguintes definições:

a) PARCERIA (GESTÃO COMPARTILHADA): a forma de parceria já reconhecida no direito consuetudinário (art. 4º, [Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942](#)), nas jurisprudências supra citadas e, também, nas normas coletivas à égide do art. 611, CLT;

b) EMPRESAS DE TRATAMENTOS DE BELEZA (Categoria Econômica - art. 511, Parag. 1º, CLT): a pessoa jurídica ou agente autônomo estabelecido (art. 592, I, CLT), detentoras dos bens materiais, dos sistemas de gestão administrativa e operacional necessários ao desempenho das atividades dos profissionais de beleza;

c) PROFISSIONAIS DA BELEZA (Categoria Laboral e Específica - art. 511, Paragrafo. 2º e 3º, CLT): as pessoas físicas que desenvolvem as atividades de cabeleireiros, manicures, esteticistas, depiladores, maquiadores e similares que atuam como trabalhadores autônomos (art. 592, IV, CLT), ainda que inscritas no "Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica" na forma EI "empresário individual, ou mesmo como partícipes de pessoa jurídicas organizadas em forma de EIRELI, de sociedade simples (sociedade de serviços)

(c1) Os PROFISSIONAIS DA BELEZA (conceituado no item anterior) exercem sua atividade com ampla liberdade para a escolha dos dias de prestação de trabalho, de autogestão de horário de atuação, não há relação de subordinação, onerosidade ou pessoalidade com estabelecimento de beleza ou tomador de serviços, estando-se apenas compelido à obedecer regras de coordenação e administração do ambiente laboral, incluso no que concerne as obrigações sanitárias da ANVISA, sobretudo por força do art. 4º, Lei 12.592/2012.

(c2) Os PROFISSIONAIS DA BELEZA AUTONOMOS deverão apresentar documentos (*C.C.M./I.M., G.P.S., C.I.P., Comprovante de pagamento das Contribuições e Taxas Sindicais*) que comprovem o exercício profissional de natureza autônoma na forma da lei, devendo formalizar seus Contratos de Parceria, de Arrendamento, de Locação de Bens Móveis, de Prestação de Serviços e/ou Sublocação de Salas perante o sindicato da categoria profissional, especificamente para que o substituto processual da coletividade de profissionais da beleza, verifiquem que na referida data de assinatura do contrato o pacto expresse a vontade das partes, sem coação ou vícios de vontade ou de consentimento, não gerando nenhuma nulidade naquele momento. A homologação dos referidos contratos pelos Sindicatos Convenientes não limita a sua atuação sindical em defesa dos interesses da classe, caso se observe no decorrer na execução do negócio jurídico qualquer nulidade prevista no art. 9º, CLT.

d) Sistema de Administração do Arrendamento (ou de condomínio): é o conjunto de controles de administração disponível/existentes na empresa/estabelecimento de beleza, o(a) qual se utiliza de metodologia manual ou de sistema de informática para a operacionalização dos controles administrativos inerentes ao objeto do presente instrumento contratual. É uma forma de condomínio porque, conforme termos técnicos e legais, “existe um domínio de mais de uma pessoa (vários profissionais) simultaneamente

de um determinado bem, ou partes de um bem". Este sistema pode ser gerido por empresa administradora, a qual DEVERÁ CONSTAR NO CONTRATO HOMOLOGADO NOS SINDICATOS CONVENIENTES, para verificação de pressupostos de legalidade e legitimidade, a exemplo do registro no Conselho Federal de Administração e/ou de Contabilidade.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

O sindicato Laboral e Patronal, comprometem-se, a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinado a todos empregados e Gerentes, e apurar todas as situações denunciadas formalmente pelas vítimas relativas a caso de assédio sexual, moral, discriminação racial, religiosa, homofóbica, deficiência física, permanente ou temporária, com assistência das Federações e sindicatos convenientes.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO PARA APOSENTADORIA

Fica assegurado ao empregado, durante os doze meses que antecederem a data em que o empregado adquire o direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos cinco anos, o direito a garantia das contribuições previdenciárias correspondentes ao aludido período. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FILHO DOENTE ABONO

Assegura-se o Direito á ausência remunerada de 1 (dia) por trimestre ao empregado, para levar ao médico o filho menor ou dependente previdenciário de até 10 anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DOS ARMÁRIOS INDIVIDUAIS

Em caso de empresas que optarem em fornecer armários individuais aos empregados, estes não poderão se recusar, quando solicitados pela empresa, a abrir os armários, gavetas ou escaninhos proporcionados ao seu uso, sendo facultada a inspeção destes locais, pelo empregador, com a presença do empregado, para verificação quanto ao uso correto e adequado, condições de higiene e limpeza, sendo certo que havendo

recusa do empregado, quanto a abertura do armário e inspeção, o empregador poderá abri-lo, com a presença de três testemunhas empregadas da empresa, fazendo um termo de inspeção por escrito e assinado por todos.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA SEMANAL

Fica mantido que a jornada semanal de trabalho é de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que a jornada diária é de até 8 (oito) horas conforme determina a lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O funcionamento dos estabelecimentos aos feriados (Federal, Estadual e Municipal), fica condicionado a celebração de acordo de compensação e prorrogação da aludida jornada de trabalho, com o sindicato laboral, com o recolhimento por estabelecimento da quantia de R\$ 5,00 (cinco reais) por empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O trabalho aos domingos, obedecerá ao estabelecido no parágrafo único do artigo 6º da lei 10.101 de 19 de Dezembro de 2000, com redação alterada pela lei 11.603 de 19 de dezembro de 2007.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

Fica instituído pelos Sindicatos Convenientes, o “BANCO DE HORAS”, nos termos dos parágrafos 2º e 3º do artigo 59 da CLT, respeitado o disposto no Artigo 413 da CLT, devendo a empresa apresentar o Termo de Adesão dos funcionários, no Sindicato Laboral, tendo o Termo de Adesão validade de 01 (um) ano.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA OBRIGATORIEDADE DO PONTO

As empresas que mantiverem em seus estabelecimentos pontos eletrônicos ou pontos de escrituração, ficam os empregados obrigados a bater o ponto, com a real hora de entrada e saída do trabalho, inclusive horário de refeição e descanso, sob pena de ter seu dia descontado na forma da legislação vigente.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

Fica assegurada a validade dos atestados médicos e odontológicos pelos profissionais conveniados com o sindicato laboral, com as empresas quando fornecerem planos médicos e odontológicos ou do Sistema Único de Saúde (SUS).

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA TROCA DE UNIFORMES

Fica convencionado, nos moldes do inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, que a tolerância de 10 minutos anteriores e posteriores a jornada de trabalho, para troca de uniformes, não serão caracterizados como horas extras, conforme legislação vigente e jurisprudência dominante de nossos Tribunais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIA DO PROFISSIONAL DA BELEZA

O “ dia do profissional da Beleza “ será prestigiado no dia 03 de novembro conforme lei estadual nº 5072/2007 e será mantida como feriado a mesma data convencionada pelos comerciários mantendo-se como.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORMES

O empregador fornecerá, gratuitamente aos empregados, os uniformes de uso obrigatório, em número de dois por ano, bem como fornecerá os equipamentos de proteção individuais exigidos para a prestação dos serviços, sendo certo, que os empregados terão que zelar pelos uniformes, mantendo-os em bom estado, para que não prejudique a marca do empregador, o qual poderá fornecer outro uniforme, que correrá por conta do empregado, caso o empregador já tenha fornecido o número de dois uniformes por ano, na forma do disposto em legislação própria.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO EM FOLHA

Fica estabelecido que as empresas efetuarão o desconto de todas e quaisquer contribuições dos empregados a favor do Sindicato Profissional em folha de pagamento na forma do disposto no artigo 462 da CLT com a devida anuência do empregado. Sendo certo que as verbas daí decorrentes serão recolhidas aos cofres do sindicato Profissional, sob pena de multa de 2% (dois por cento) sobre o valor atualizado, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, em caso de não pagamento na data prevista no boleto bancário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DAS GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO DO SINDICATO LABORAL

As empresas encaminharão ao Sindicato Laboral, cópia das guias das contribuições devidas e pagas ao sindicato, com a relação nominal dos funcionários e dos respectivos salários no prazo máximo de 30 (trinta dias), após o recolhimento.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

As empresas atendendo ao que estabelece o Precedente 172 do Tribunal Superior do Trabalho, deverão, afixar em quadros de avisos todos os comunicados, circulares e convenções coletivas vigentes, expedidos pelo Sindicato laboral e que lhe forem remetidos, vedada a divulgação de matéria político partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCONTO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

Para efeito do cumprimento da CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA, as empresas descontarão obrigatoriamente de cada empregado e a favor do Sindicato dos Empregados em Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras do Município do Rio de Janeiro, de uma só vez no primeiro mês de vigência da presente norma coletiva, a quantia de R\$ 12,00 (doze reais), de todos os empregados da empresa, a título de desconto assistencial, previsto na alínea “ e “ do artigo 513 da CLT, conforme assembléia que autorizou o desconto, necessário para manutenção dos serviços sociais, assistenciais e jurídicos da categoria profissional admitindo-se a oposição do trabalhador ao referido desconto, formulada individualmente, por escrito de próprio punho, na sede do sindicato profissional, por meio postal ou por meio eletrônico, a qualquer tempo durante a vigência da norma coletiva, ficando uma via no sindicato, e outra a ser entregue ao empregador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL

Todas as empresas que integram a representação do Sindicato dos Institutos de Beleza e Cabeleireiros de

Senhoras do Rio de Janeiro, deverão recolher a contribuição assistencial, no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) conforme deliberação da Assembléia Geral Extraordinária do dia 14 de Dezembro de 2015, para expansão dos serviços sociais.

Parágrafo Primeiro: **A importância fixada no caput desta cláusula será recolhida em duas parcelas de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) que vencerão, respectivamente, nos meses de Abril e Julho de 2016.**

Parágrafo Segundo: Os recolhimentos, de que tratam esta Cláusula, ficarão sujeitos a multa de 2% (dois por cento), sobre o valor atualizado, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, no caso de não serem efetuados conforme a data prevista na Assembléia.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL

As empresas e os empregados abrangidos pelo presente instrumento, cujos sindicatos o assinam, observado o princípio da unicidade sindical, reconhecem reciprocamente os respectivos sindicatos, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, para entendimentos, assinaturas de acordos ou instrumentos legais que envolvam a categoria, sob pena de nulidade.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA AÇÃO DE CUMPRIMENTO

As controvérsias oriundas da presente Convenção Coletiva serão dirimidas perante a Justiça do Trabalho, através de Ação de Cumprimento (artigo 872 parágrafo único da CLT), atuando o Sindicato Laboral na qualidade de substituto processual dos empregados (inciso III do artigo 8º da Constituição Federal).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA MULTA

As empresas que deixarem de cumprir as condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva, estarão obrigadas ao pagamento de multa correspondente a R\$ 500,00 (quinhentos reais) para cada infração cometida e em relação a cada empregado prejudicado, revertendo essa multa ao Sindicato laboral.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Os conflitos individuais surgidos entre empregados e empregadores, advindos da relação de emprego poderão ser submetidos previamente à Comissão de Conciliação Prévia (CCP SALÕES), constituída entre os sindicatos convenientes, nos termos da lei nº 9.958/2000, sendo certo que o sindicatos convenientes revalidam a CCP, conforme autorização da assembléia da categoria, dando esta poderes para a diretoria de deliberar e aprovar o melhor que for para bom funcionamento da CCP SALÕES e os interesses da classe.

PARÁGRAFO PRIMEIRO : A título de reposição de despesas da CCP SALÕES, será cobrado uma taxa no valor de R\$ 100,00 (cem reais), a ser pago pela empresa que fizer parte integrante do quadro social do SINBEL-RJ, sendo que, para as demais empresas, será cobrada uma taxa no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), ambas por cada sessão de conciliação realizada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DAS ESCOLAS PROFISSIONALIZANTES

Fica ajustado que todas as escolas profissionalizantes deverão ser registradas no Sindicato Laboral e Patronal, sob pena, de serem consideradas clandestinas. Os sindicatos terão poder de fiscalização sobre as referidas escolas.

FLAVIO DE CASTRO SOBRINHO
Vice-Presidente
SINDICATO EMP INST BELEZA CAB SENHORAS DO M R JANEIRO

ESTHER GOMES GONCALVES
Presidente
SINDICATO DOS INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS DO RIO DE JANEIRO

ANEXOS **ANEXO I - ÍNDICE REMISSIVO LEGISLAÇÃO E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**



ANEXO II - ÍNDICE REMISSIVO LEGISLAÇÃO E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR



ANEXO III - ÍNDICE REMISSIVO LEGISLAÇÃO E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR



ANEXO IV - ÍNDICE REMISSIVO LEGISLAÇÃO E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR



ANEXO V - ÍNDICE REMISSIVO LEGISLAÇÃO E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR



ANEXO VI - ÍNDICE REMISSIVO LEGISLAÇÃO E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR



ANEXO VII - ÍNDICE REMISSIVO LEGISLAÇÃO E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR



ANEXO VIII - ÍNDICE REMISSIVO LEGISLAÇÃO E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR



ANEXO IX - ÍNDICE REMISSIVO LEGISLAÇÃO E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR



ANEXO X - ÍNDICE REMISSIVO LEGISLAÇÃO E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR



ANEXO XI - ÍNDICE REMISSIVO LEGISLAÇÃO E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR



ANEXO XII - ÍNDICE REMISSIVO LEGISLAÇÃO E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR



ANEXO XIII - ÍNDICE REMISSIVO LEGISLAÇÃO E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR



ANEXO XIV - ÍNDICE REMISSIVO LEGISLAÇÃO E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR



ANEXO XV - ATA DE ASSEMBLEIA LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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