

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR065021/2020

**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 03/12/2020 ÀS 11:37

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUTO DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 35.797.570/0001-39, neste ato representado(a) por seu 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 outubro de 2020 a 30 de setembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE NO PLANO DA CONTRATUH, com abrangência territorial em Rio de Janeiro/RJ**, 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

#### REAJUSTE

É concedido reajuste salarial a partir de 1º de Outubro de 2020, em caráter excepcional devido a pandemia de COVID-19, sobre os salários de Fevereiro de 2020, no percentual de **2,5% (dois vírgula cinco por cento)**, sobre o piso dos profissionais de beleza, conforme salários normativos de garantia, previstos na cláusula segunda desta convenção, sendo certo, que 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, o reajuste será de 2,5%, ficando garantido o piso mínimo de R\$1.272,71 (hum mil duzentos e setenta e dois reais e setenta e um centavos)

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Poderão ser compensados todos os aumentos espontâneos havidos entre 01 de Janeiro de 2020 a 30 de Setembro de 2020.

## DAS COMISSÕES, DA REMUNERAÇÃO FIXA POR PRODUÇÃO E SALÁRIOS NORMATIVOS

(a) Fica garantido na carteira de trabalho dos Cabeleireiros, Coloristas, Escovistas, Tinturistas Implantistas, Maquiladores, Massagistas e Esteticistas de salões de beleza, Porcelanistas, Designers de Unhas, Manicures, e Pedicuras, o percentual mínimo de 20% (vinte por cento) de comissão sobre o valor da mão de obra, não podendo, contudo auferir remuneração mensal inferior ao piso salarial normativo de R\$ 1.319,62 (um mil trezentos e dezenove reais e sessenta e dois centavos), **podendo as partes convencionarem livremente entre si, Empregado e Empresa, uma variação de porcentagem dentro dos parâmetros estabelecidos nesta convenção.**

(b) Aos Designers de Sobrancelhas, Designers de Cílios, Depiladoras e Foto-Depiladoras, receberão o piso salarial normativo de R\$1.319,62 (um mil trezentos e dezenove reais e sessenta e dois centavos) acrescidos de um percentual mínimo de 5 % (cinco por cento) sobre o valor da mão de obra.

(c) Aos Auxiliares de Cabeleireiros, fica assegurado um piso salarial de R\$ 1.272,71 (um mil duzentos e setenta e dois reais e setenta e um centavos).

(d) As depiladoras ou designers de sobrancelhas de Institutos de Depilação ou Institutos de Sobrancelhas, 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 e designers de sobrancelhas, independentes dos bairros que sejam estabelecidas as empresas.

(e) Acordam as partes que OS EMPREGADOS com nível superior na área de DEPILAÇÃO, e que forem registrados, nos INSTITUTOS DE DEPILAÇÃO Á LASER ou em suas FILIAIS, terão como salário mínimo normativo o valor de R\$2.639,22 (dois mil seiscentos e trinta e nove reais e vinte e dois centavos), sem o acréscimo de 5% (cinco por cento).

(f) Acordam também as partes, que os empregados poderão ganhar salário superior ao mínimo, conforme negociação mutua entre empregado e empregador, devendo obedecer, rigorosamente os termos da convenção coletiva pactuada entre as categorias patronal e laboral.

(g) As empresas poderão instituir o plano de metas com as respectivas premiações para suas DEPILADORAS E FOTO DEPILADORAS, desde que as empregadas venham a aderir ao aludido plano, devendo o mesmo ser homologado no sindicato de classe, como acordo de adesão, para ter sua validade jurídica, reconhecida nos moldes da lei.

(h) As empresas que optarem por REMUNERAÇÃO FIXA POR PRODUÇÃO MENSAL terão que obedecer a tabela abaixo:

FAIXA	Faixa de faturamento			Salário fixo
1	R\$ 1,00	R\$ 3.932,20		R\$ 1.319,62
2	R\$ 3.932,21	R\$ 5.249,93		R\$ 1.477,33
3	R\$ 5.249,94	R\$ 6.653,66		R\$ 1.787,36
4	R\$ 6.553,67	R\$ 7.864,39		R\$ 2.144,83
5	R\$ 7.864,40	R\$ 9.175,12		R\$ 2.335,48
6	R\$ 9.175,13	R\$ 10.485,85		R\$ 2.669,12
7	R\$ 10.485,86	R\$ 11.700,61		R\$ 2.925,98

(i) As empresas terão que colocar na carteira de trabalho do empregado, REMUNERAÇÃO FIXA POR PRODUÇÃO MENSAL conforme tabela e nas anotações gerais as faixas respectivas.

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

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

#### **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 declaração de rendimentos, prevista 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\$ 19,50 (dezenove 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 ) a 10% (dez por cento) do valor total do auxílio concedido no mês de competência.

## Outros Auxílios

### 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\$ 1.609,00 ( hum mil seiscentos e nove 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\$ 597,00 (quinhentos e noventa e sete 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.

### 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 01/10/2020 até 30/09/2021, no valor de R\$ 10,00, pagos pela empresa, 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 expresse consentimento da entidade patronal e da entidade laboral/profissional, as empresas recolherão integralmente a título de contribuição social, sem qualquer desconto para o trabalhador, até o dia 10 (dez) de cada mês, e a partir de 10/11/2020, por cada trabalhador que possua, 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](http://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](http://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](http://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, que desejarem, poderão realizar as homologações no sindicato laboral, para poder terem segurança jurídica no distrato contratual, bastando para isso, comunicar 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 remunerações e da remuneração fixa por produção mensal do empregado, que deverão estar 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 PRÉVIO 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 cinquenta 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 PAGAMENTO**

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, estarão obrigadas a requisitar ao empregado, o certificado de conclusão do curso profissionalizante, reconhecido pelo sindicato de classe Laboral e Patronal, bem como o certificado de habilitação profissional que é fornecido pelo sindicato Laboral, 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 PARCEIRA**

Os contratos de parceria firmados entre SALÕES PARCEIROS e PROFISSIONAIS PARCEIROS, nos moldes da lei 13.352/2016, e que desempenham as atividades previstas na aludida lei, serão homologados nos sindicatos da categoria Profissional / Laboral e Econômica / Patronal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As Empresas no ato da assinatura dos contratos deverão efetuar o pagamento a título de assessoria, legalização, registro e arquivamento dos contratos, o valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) a cada um dos sindicatos, mediante recibo, e fornecer no ato aos sindicatos, a listagem oficial dos profissionais de beleza que estão registrados na empresa (LIVRO DE REGISTRO) 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os contratos que forem renovados até (30) trinta dias após o prazo de expiração de (1) um ano, terão um desconto proporcionado pelos sindicatos laboral e patronal, fixando o valor de R\$ 100,00, para estes contratos, e os demais que não obedecerem a este prazo, o valor será o mesmo do parágrafo primeiro para renovação.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A qualquer tempo, dentro do período de validade dos contratos, as partes podem aditar os mesmos, sem ônus nenhum, bastando apenas confeccionar um aditamento, colocando as cláusulas que querem mudar, sem necessidade de confeccionar os contratos em sua totalidade.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Para Renovação, as empresas não precisarão confeccionar novos contratos, bastando confeccionar um termo de renovação simples no modelo que os sindicatos irão disponibilizar aos contratantes.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Conforme descrito no parágrafo 7º da Lei 13.352/2016, os **PROFISSIONAIS PARCEIROS** poderão ser qualificados, perante as autoridades fazendárias como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - O **SALÃO PARCEIRO**, nos moldes do artigo 1º-A parágrafos 3º, 8º e 9º, da lei 13.352/2016, deverá reter as contribuições sociais devidas pelo **PROFISSIONAL PARCEIRO**, ao sindicato laboral / profissional, que serão pagas através de depósito bancário em conta do sindicato, ou através de boletos bancários, que serão enviados para o endereço do salão parceiro, que irá repassar as contribuições ao sindicato na data de vencimento, sob pena das penalidades regidas por lei e nesta convenção coletiva, além dos juros e mora de 2% e correção monetária de 1% ao mês.

**PARÁGRAFO OITAVO** – Fica limitado ao número de ( 2 ) dois os aditivos aos contratos de parceria durante a vigência do mesmo, sem ônus para as partes. Ultrapassando esse limite será cobrado o valor normal de um contrato.

**PARÁGRAFO NONO** - O profissional parceiro que na hipótese de homologar um segundo contrato de parceria ou mais, este deverá informar ao salão parceiro e aos sindicatos, para que conste no novo contrato de parceria, evitando assim, que seja praticado o trabalho clandestino, e o comprometimento das cláusulas contratuais.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Igualdade de Oportunidades**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

Os sindicatos Laboral e Patronal se comprometem a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas a todos os 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 - TERCEIRA - 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 PRIMEIRA - FILHO DOENTE ABONO**

Assegura-se o Direito á ausência remunerada de 02 ( dias ) 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 SEGUNDA - 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 duas testemunhas empregadas da empresa, fazendo um termo de inspeção por escrito e assinado por todos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A responsabilidade pelo devido fechamento, manuseio e proteção dos bens guardados dentro do armário disponibilizado pela empresa, é de inteira responsabilidade dos funcionários, assim como substituição, aquisição e troca de cadeado em caso de perda.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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\$ 10,00 ( dez 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 QUARTA - BANCO DE HORAS**

Fica instituído pelos Sindicatos Convenentes, 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.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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, facultando o horário de refeição e descanso, na forma do que determina § 2º do artigo 74 da CLT, sob pena de ter seu dia descontado na forma da legislação vigente.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - DIA DO PROFISSIONAL DA BELEZA**

O “dia do profissional da Beleza “, será prestigiado no dia 18 de Janeiro de cada ano conforme lei federal nº 12.592/2012 e será mantida como feriado a mesma data convencionada pelos comerciários mantendo-se como.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

## **Uniforme**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - DESCONTO EM FOLHA OU RECIBO DE PAGAMENTO**

Fica estabelecido que as empresas efetuarão o desconto de todas e quaisquer contribuições dos empregados e profissionais a favor do Sindicato Profissional em folha de pagamento ou recibo de pagamento na forma do disposto na Assembleia da Categoria e nesta Convenção, 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 Patronal 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 TERCEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO COLABORATIVA

Para efeito do cumprimento da CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA E VIGÉSIMA § 7º, as empresas descontarão obrigatoriamente no mês de Março/2021, e recolherão 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 mês subsequente ao desconto, a quantia de R\$ 41,00 ( reais), **de todos os trabalhadores e empregados da empresa**, a título de desconto colaborativo, conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria laboral, realizada em 22/10/2020, na sede do sindicato e de forma virtual, pelo whatsapp e plataforma zoom que autorizou expressamente o desconto, necessário para manutenção dos serviços sociais, assistenciais e jurídicos da Entidade Sindical, admitindo-se a oposição do trabalhador ao referido desconto, formulada individualmente, e por escrito de próprio punho, na sede do sindicato profissional, ou por meio postal ou por meio eletrônico de forma individual, a qualquer tempo, até o último dia do mês de desconto e durante a vigência da norma coletiva, ficando uma via no sindicato, e outra a ser entregue ao empregador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O vencimento das contribuições será dia 15/04/2021, que deverão ser recolhidas, através de depósito bancário em conta fornecida pelo sindicato laboral, na secretaria do sindicato ou através de guias, que serão enviadas as empresas por meio eletrônico de e-mail.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária que autorizou o desconto, para expansão dos serviços sociais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A importância fixada no caput desta cláusula será recolhida em duas parcelas de R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais) que vencerão, respectivamente, nos meses de Maio e Junho de 2021.

**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 Assembleia.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL

As empresas e os empregados abrangidos pelo presente instrumento, cujos sindicatos o assinam, observados 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 SEXTA - 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 como na qualidade de substituto processual dos empregados (inciso III do artigo 8º da Constituição Federal).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Os conflitos individuais surgidos entre empregados e empregadores, advindos da relação de emprego poderão ser submetidos previamente a Comissão de Conciliação Prévia (CCP SALÕES), constituída entre os sindicatos convenientes, nos termos da lei nº 9.958/2000, sendo certo que os sindicatos convenientes revalidam a CCP, conforme autorização da Assembléia da categoria, dando a esta poderes para a diretoria 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\$ 150,00 (cento e cinquenta 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\$ 200,00 (duzentos reais), ambas por cada sessão de conciliação a ser realizada.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUTO DE BELEZA E CABELEIREIROS DE  
SENHORAS DO MUNICIPIO DO RIO DE 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 \(PDF\)](#)

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO XV - ATA LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO XVI - ATA PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO XVII - EDITAL E PUBLICAÇÃO LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO XVIII - EDITAL PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO XIX - PUBLICAÇÃO PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)