



**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
JUSTIÇA DO TRABALHO - 2ª REGIÃO  
NÚCLEO PERMANENTE DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS

Natureza: **INSTRUMENTO DE TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL**

Efeito: **TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL**

Origem: **Procedimento de Mediação Pré-processual-PMPP**  
**nº 1000715-48.2020.5.02.0000**

Transatores: **(1) SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DO SETOR DE BELEZA, COSMÉTICOS, TERAPIAS COMPLEMENTARES, ARTE-EDUCAÇÃO E SIMILARES**  
**CNPJ nº 62.811.096/0001-25**

**(2) SINDICATO PATRONAL DOS INSTITUTOS E SALÕES DE BELEZA, CABELEIREIROS DE SENHORAS, CABELEIREIROS UNISSEX, BARBEARIAS, SALÕES-PARCEIROS E EMPRESAS DE TRATAMENTO DE BELEZA DO ESTADO DE SÃO PAULO-SINDIBELEZA**  
**CNPJ nº 62.803.648/0001-53**

=====  
=====  
=====

Por este INSTRUMENTO DE TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL, extraído a requerimento das partes transadoras acima identificadas, nos autos do respectivo procedimento de mediação pré-processual, após a análise do objeto do conflito e das alternativas conciliatórias dispostas, foi, pelo Meritíssimo Desembargador do Trabalho Mediador REFERENDADA a vontade das partes, que livremente convencionam a formação de título



## PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO - 2ª REGIÃO

NÚCLEO PERMANENTE DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS

executivo extrajudicial (CPC, art. 784, IV) que lhes rege as relações, nos seguintes termos:

A Convenção Coletiva de Trabalho vigente, processo MTE nº 46473.003394/2018-20, passa a ter a inclusão dos seguintes dispositivos:

1) A cláusula 4ª, "Teto Salarial", passa a vigorar acrescida da seguinte redação:

Parágrafo 4º. As empresas poderão adotar, para minimização dos problemas vivenciados pela crise causada pela pandemia do COVID-19, a redução salarial (e de jornada) prevista na convenção coletiva vigente, na forma da OJ 358, C. TST, com incidência nos salários a vencerem a partir do mês de abril do corrente ano até o período que durar a extensão da crise/pandemia.

Parágrafo 5º. A redução salarial e de jornada também refletirão aos trabalhadores "home office" ou de "teletrabalho", devendo o empregador se atentar ao controle de jornada e respeito à jornada reduzida, sob pena de incidência de horas extras.

Parágrafo 6º. Considerar-se-á jornada de trabalho extraordinária as dedicadas em grupos de whatsapp, skype ou aplicativos similares dedicados exclusivamente à realização de trabalho para o empregador, em consonância à jurisprudência atualizada do C. TST, inclusive do entendimento esposado na ementa do RO 0010770-92.2017.5.03.0181.

2) A cláusula 19ª, "Ausências Justificadas", passa a vigorar acrescida da seguinte redação:

Parágrafo segundo: A partir do 17/03/2020, não serão consideradas faltas, num prazo máximo de 15 (quinze) dias, para aqueles trabalhadores que utilizam do transporte público para se locomoverem ao trabalho e



## PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO - 2ª REGIÃO

NÚCLEO PERMANENTE DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS

que, para a segurança pessoal e de sua família, optem pela “reclusão social”.

Parágrafo terceiro: o parágrafo segundo, acima, ficará automaticamente renovado por mais 15 (quinze) dias, caso o Ministério da Saúde, em seus canais oficiais, não informe redução de proliferação do COVID-19 e a diminuição do número de infectados.

Parágrafo quarto: Desde que devidamente comprovado, perderá o direito de utilizar deste benefício de ausência justificada, o trabalhador que utilizar deste período para ir a festas, viagens, praias ou outros eventos, servindo como prova a simples apresentação de fotos e/ou “vídeos” em redes sociais.

Parágrafo quinto: os trabalhadores, sobretudo de departamento de gestão e de administração, deverão atuar em sistema de teletrabalho e/ou home office, podendo o empregador utilizar de todos os meios, legais, de controle de jornada à distância, inclusive utilizar de chamadas em vídeos por aplicativos de “whatsapp” ou similares.

Parágrafo sexto: os empregadores poderão, durante o período tratado nesta cláusula, observadas as competências e respectivas habilitações, atribuir “temporariamente” outras funções e/ou tarefas complementares e/ou acessórias aos trabalhadores, tarefas essas que possam ser realizadas a partir de suas residências, sem que com isso seja configurado qualquer desvio de funções.

3) A cláusula 24ª, “Das Relações de Trabalho”, passa a vigorar acrescida da seguinte redação:

Parágrafo nono: aos profissionais-parceiros abrangidos pela Lei 13.352/2016, que atuem exclusivamente na condição de microempreendedor individual, fica garantida a percepção de uma cesta



## PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO - 2ª REGIÃO

NÚCLEO PERMANENTE DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS

básica, em igual condição à estabelecida no parágrafo 4º, cláusula 20ª, da convenção coletiva vigente.

Parágrafo décimo: os salões-parceiros farão o recolhimento e pagamento dos impostos relativos ao DAS-MEI, dos períodos referentes a março e abril de 2020, dos profissionais-parceiros que atuem exclusivamente na condição de microempreendedor individual, ficando garantido o desconto em suas cotas-partes a receber, de forma cumulada e gradual, a partir do mês de maio de 2020.

Parágrafo décimo-primeiro: os salões e profissionais parceiros, por acordo mútuo, informado ao sindicato autor, poderão adotar atendimento em domicílio, com revisão de custos administrativos e operacionais a serem descontados das cotas-partes previstas nos contratos de parcerias vigentes (§3º, artigo 1º-A, Lei 13.352/2016), desde que observadas as orientações gerais de vigilância sanitária, inclusive aquelas boas práticas e demais orientações do Sebrae Nacional.

Parágrafo décimo-segundo: é responsabilidade do salão-parceiro a centralização do agendamento de atendimentos em domicílio e/ou sistema de delivery (próprios ou de terceiros) realizados pelo profissional-parceiro, bem como é responsável por analisar requisitos de segurança sanitária e pessoal do profissional-parceiro nestes atendimentos

Parágrafo décimo-terceiro: os profissionais-parceiros abrangidos pela Lei 13.352/2016, com contratos de parceria vigentes, sob pena de configuração de concorrência desleal, apenas realizarão atividades de delivery/domicílio de comum acordo e controle conjunto dos salões-parceiros, podendo inclusive fazer revisão de custos e despesas previstas nos §§2º e 6º, artigo 1º-A, da respectiva Lei 13.352/2016.

Parágrafo décimo-quarto: os salões-parceiros que de comum acordo com seus profissionais-parceiros continuem operando, assumindo os riscos de



## PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO - 2ª REGIÃO

NÚCLEO PERMANENTE DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS

funcionamento de forma divergente às orientações da OMS e demais órgãos legais sanitários, deverão obrigatoriamente, sob pena de multa prevista na cláusula 47ª da CCT vigente, manter a limpeza, no mínimo de 1/1 hora (de uma em uma hora), de banheiros, corrimões e demais itens mais relacionados com a proliferação do COVID-19.

Parágrafo décimo-quineto: os salões-parceiros e demais empregadores abrangidos pelas categorias representadas pelos sindicatos devem disponibilizar, de maneira clara e concisa, afixando em quadros ou disponibilizando nos seus demais canais de comunicação, informações sobre o combate e prevenção do COVID-19 e demais patologias inerentes às realizações dos serviços desta categoria.

4) A cláusula 26ª, "Das Férias", passa a vigorar com a seguinte redação:

Parágrafo terceiro: as empresas que adotarem o regime de férias coletivas como medida de prevenção ao COVID-19, ficam dispensadas do cumprimento do *caput* da cláusula 26ª da convenção coletiva vigente, podendo instaurar o procedimento de férias coletivas de forma imediata, encaminhando apenas aos sindicatos convenientes, via e-mail, a informação de que adotaram o procedimento especial para fim de controle e registro.

5) A cláusula 40ª, "Das Demissões", passa a vigorar acrescida da seguinte redação:

c) Em considerando às questões de calamidade pública vivenciada pela crise do COVID-19 e para que não haja demissões em massa, as empresas do setor de beleza poderão adotar a suspensão temporária dos contratos de trabalho, do período de 2 a 5 meses, na forma do art. 476-A, CLT.



## PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO - 2ª REGIÃO

NÚCLEO PERMANENTE DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS

d) As empresas deverão manter os benefícios mínimos previstos em convenção coletiva de trabalho, tais como cestas básicas definidas na cláusula 20ª, parágrafo 4º.

e) As empresas do setor, sob o "título de ajuda compensatória mensal e sem natureza salarial", envidará todos os esforços para pagar aos seus empregados o valor mínimo de 25% (vinte por cento) do piso salarial da função;

f) As empresas em estado de periclitante hipossuficiência financeira oriunda da crise e que não possam arcar com qualquer tipo de provimento ao seu trabalhador, mas que ainda queiram preservar o contrato de trabalho pós crise/pandemia, deverão comprovar seu estado de extrema penúria, fazendo acordo(s) individual(is) com respectivo(s) trabalhador(es) devidamente homologado(s) pelo sindicato laboral, via on-line, por e-mail institucional.

g) A suspensão temporária do contrato de trabalho deve obedecer também ao artigo 471 da CLT, o qual diz que, "ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa".

h) Em consequência da suspensão dos atendimentos presenciais e forenses, com a necessidade de afastamento de burocracias engessantes, as empresas que implantarem o sistema de suspensão de contrato de trabalho, devem apenas encaminhar ao e-mail do sindicato de categoria profissional ([juridico.probeleza@gmail.com](mailto:juridico.probeleza@gmail.com)), os respectivos avisos de suspensão do contrato de trabalho, com a devida ciência e concordância do trabalhador.

6) A cláusula 53ª, "Quadro de Avisos e Orientações", passa a vigorar acrescida da seguinte redação:



## PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO - 2ª REGIÃO

NÚCLEO PERMANENTE DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS

III – As empresas/empregadores da presente categoria devem informar de forma clara que todas as medidas atuais acordadas pelos sindicatos visam a preservar o emprego e encontrar medidas emergenciais para minimizar prejuízos gerados pela crise da pandemia do COVID-19.

IV – As empresas/empregadores devem consolidar em caráter de urgência o saldo de banco de horas dos empregados, inclusive para que se possa implementar acordo individual para compensação de horas durante o período da crise.

V – As empresas/empregadores devem informar aos seus trabalhadores, de forma clara, como serão realizados os pagamentos de férias coletivas e/ou individuais antecipadas, bem como se adotarão sistemas de parcelamento integral dos valores, incluindo ou não o pagamento de 1/3 de férias para efeito de parcelamento e/ou pagamento futuro, conforme acordos informados ao sindicato laboral.

VI – Todo acordo individual de trabalho formulado por conta da pandemia do COVID-19 deverá ser encaminhado ao e-mail do sindicato laboral ([juridico.probeleza@gmail.com](mailto:juridico.probeleza@gmail.com)) para efetivo acompanhamento e registro.

VII – Durante o período de crise, as empresas se comprometem a monitorar a saúde de seus empregados, podendo criar grupos de apoio e assistência moral e humanitária via “whatsapp”e/ou telegrama.

VIII – Nos respectivos grupos de assistência, supracitados, só poderão ser encaminhadas informações expedidas pelos canais oficiais do Ministério da Saúde e Governo, evitando-se encaminhar informações e opiniões de fontes anônimas ou sem condição de confirmação da fonte.

IX – Em homenagem ao princípio do “in dubio pro operário”, os sindicatos laboral e patronal, em observância às orientações mundiais da OMS e também pelas orientações de vários decretos municipais e do estado,



## PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO - 2ª REGIÃO

NÚCLEO PERMANENTE DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS

informam que não apoiam, nem orientam a abertura de salões de beleza para atendimento ao público.

X – Por ora, no caso específico do decreto do Município de São Paulo (Dec. 59285/2020), tendo em vista que a esmagadora maioria dos salões de beleza atuam prestando serviços de atendimento presencial e comercial não listado no artigo 2º, do respectivo decreto, tendo em vista ainda que os salões exercem atividade mista de serviços e de comércio de produtos de beleza, realizando tais atendimentos presenciais a possíveis portadores do COVID-19, H1N1, dentre outras patologias que podem acarretar baixa de imunidade, orientam os sindicatos acordantes que os salões não exponham seus parceiros e trabalhadores com abertura para atendimento ao público, cientes de suas responsabilidades legais e jurídicas desta exposição.

O presente instrumento é lavrado na conformidade do Termo de Audiência sob Id. 13fe241 e Id. 34ff0d7, do instrumento de Acordo Complementar juntado pelo requerido sob o Id. b78c1b9 e ratificado pela parte requerente sob Id. 0b17f73, e assinado pelo Desembargador Mediador do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Ao presente instrumento é conferida a eficácia de título executivo extrajudicial. Sem custas ao Estado. Intimem-se as partes.

São Paulo, 24 de março de 2020.

**DR. DAVI FURTADO MEIRELLES**

**Desembargador do Trabalho Mediador**





**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**

JUSTIÇA DO TRABALHO - 2ª REGIÃO

NÚCLEO PERMANENTE DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS

=====

=====

=====