CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP005702/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/05/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024284/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.210247/2025-91
DATA DO PROTOCOLO: 16/05/2025

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

SIND EMPREG EMPR IM ASS ED RES COM INST B R F CAB EL MR , CNPJ n. 66.495.292/0001-99, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). OSMAR MUNIS;

E

SINDICATO INTERMUNICIPAL DE LAVANDERIAS NO ESTADO DE SAO PAULO - SINDILAV., CNPJ n. 47.463.195/0001-70, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). EVERTH ALVES BONAVOLONTA;

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 abril de 2025 a 31 de março de 2026 e a data-base da categoria em 01º de abril.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS DE LAVANDERIAS**, com abrangência territorial em **Álvaro de Carvalho/SP, Cafelândia/SP, Garça/SP, Herculândia/SP, Júlio Mesquita/SP, Lupércio/SP, Marília/SP, Ocauçu/SP, Osvaldo Cruz/SP, Ourinhos/SP, Pirajuí/SP, Pompéia/SP, Ribeirão do Sul/SP, Santa Cruz do Rio Pardo/SP e Vera Cruz/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

a) Fica estabelecido o “SALÁRIO NORMATIVO”, no valor de R$ 1.846,82 (um mil oitocentos e quarenta e seis reais e oitenta e dois centavos), por mês, a partir de 01/04/2025, para todos os empregados abrangidos pela convenção coletiva da categoria, excluídos os menores aprendizes, na forma da lei.

a-1) Será devido o **salário normativo** estipulado no item anterior a todos os empregados que forem demitidos, ou pedirem demissão, cujo aviso prévio (trabalhado ou indenizado) ultrapassar a data de 31/03/2025, e integrará as verbas rescisórias para todos os efeitos.

b) Fica estabelecido o **“SALÁRIO NORMATIVO”**, no valor de R$ 1.900,00 (um mil e novecentos reais), por mês, a partir de 01/01/2026, para todos os empregados abrangidos pela convenção coletiva da categoria, excluídos os menores aprendizes, na forma da lei.

b-1) Será devido o **salário normativo** estipulado no item anterior a todos os empregados que forem demitidos, ou pedirem demissão, cujo aviso prévio (trabalhado ou indenizado) ultrapassar a data de 01/01/2026, e integrará as verbas rescisórias para todos os efeitos.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Fica estabelecido um “REAJUSTE SALARIAL” de 6,00% (seis inteiros por cento), correspondente ao período de 01/04/2024 a 31/03/2025, para os salários vigentes em 31/03/2025 superiores ao salário normativo da categoria profissional, aplicado a partir de 01/04/2025.

a) Aos(as) empregados(as) admitidos após 15/04/2024, o **“REAJUSTE SALARIAL”** será proporcional, conforme segue:

DATA DE ADMISSÃO	% DE REAJUSTE
Até 15/04/2024	6,00
De 16/04/2024 a 15/05/2024	5,50
De 16/05/2024 a 15/06/2024	5,00
De 16/06/2024 a 15/07/2024	4,50
De 16/07/2024 a 15/08/2024	4,00
De 16/08/2024 a 15/09/2024	3,50
De 16/09/2024 a 15/10/2024	3,00
De 16/10/2024 a 15/11/2024	2,50
De 16/11/2024 a 15/12/2024	2,00
De 16/12/2024 a 15/01/2025	1,50
De 16/01/2025 a 15/02/2025	1,00
De 16/02/2025 a 15/03/2025	0,50
A partir de 16/03/2025	0,00

b) Com o reajuste salarial mencionado nos itens anteriores, ficam compensados automaticamente todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período de 01/04/2024 a 31/03/2025, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, aumento real, equiparação salarial e término de aprendizagem.

c) Aos (as) empregados (as)que forem demitidos ou pedirem demissão a partir de 01/04/2025, com registro na empresa até 15/04/2024, fazem jus ao “REAJUSTE SALARIAL INTEGRAL” estipulado no caput da presente cláusula, e integrará as verbas rescisórias para todos os efeitos.

d) Aos (as) empregados (as)que forem demitidos ou pedirem demissão a partir de 01/04/2025, com registro na empresa a partir de 16/04/2024, fazem jus ao “REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL” estipulado no item “a” da presente cláusula, e integrará as verbas rescisórias para todos os efeitos.

e) Será devido o “REAJUSTE SALARIAL”estipulado nos itens **“c”** ou **“d”** a todos os empregados que forem demitidos, ou pedirem demissão, cujo aviso prévio (trabalhado ou indenizado) ultrapassar a data de 31/03/2025, e integrará as verbas rescisórias para todos os efeitos.

f) Deverá ser observado pelas empresas o eventual paradigma existente, quando da aplicação do reajuste proporcional, ou seja, em funções iguais não poderá haver diferença salarial.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO E CONDIÇÕES DE RECEBIMENTO

Os salários dos empregados serão pagos até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, ou prazo estabelecido por legislação superveniente.

a) As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente deverão proporcionar aos empregados, durante a jornada de trabalho, tempo hábil e compatível com horário bancário para o recebimento, excluindo-se os horários de refeição. O tempo destinado ao recebimento bancário não poderá ser descontado nem compensado.

CLÁUSULA SEXTA - MULTA / MORA SALARIAL

A inobservância do prazo legal para pagamento mensal dos salários acarretará multa diária de 5% (cinco inteiros por cento) do valor do salário, em favor do empregado.

a) A multa não se aplicará quando se tratar de eventuais diferenças postuladas judicialmente, após o pagamento da rescisão ou ato homologatório.

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DOS SALÁRIOS (VALES)

Garantidas as condições mais favoráveis preexistentes, as empresas concederão adiantamento salarial a seus empregados, até o dia 20 (vinte) de cada mês, em valor não inferior a 40% (quarenta inteiros por cento) do salário mensal, inclusive no curso do aviso prévio trabalhado.

a) Se o dia 20 (vinte) coincidir com sábado, o pagamento do vale será antecipado para o primeiro dia útil anterior; se o dia 20 (vinte) coincidir com domingo ou feriado, o vale será pago no primeiro dia útil imediatamente posterior.

b) A presente condição não se aplicará para os empregados que tiverem faltado ao serviço, injustificadamente, por mais de 02 (dois) dias até o dia 15 (quinze) do mês.

c) Os empregados que optarem por pagamento salarial único deverão fazê-lo por escrito, ficando a empresa, neste caso, desobrigada do cumprimento da presente cláusula.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS

É proibido ao empregador efetuar descontos no salário, na Ajuda de Custo, no Auxílio Alimentação, no Auxílio Funeral, no Auxílio Maternidade, no Auxilio Natalidade, nas Diárias para Viagem, na Cesta Básica, nos Prémios ou Bônus, na PLR, no Abono, na rescisão de contrato de trabalho, ou qualquer valor em dinheiro a ser pago aos empregados(as), por motivos de perda, extravio ou qualquer dano causado à roupa de lavanderia, exceto se provado crime contra o patrimônio.

CLÁUSULA NONA - DESCONTOS ESPECIAIS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas se obrigam a descontar de seus empregados, de acordo com o estabelecido na Lei 10.820/2003, alterada pela Lei nº 10.953/2004 e regulamentada pelos Decretos nº 4.840/2003 e 5.892/2006, relativos a serviços e produtos adquiridos através de convênios mantidos com a entidade sindical que os representa, obrigando-se ainda a proceder com os devidos repasses dos valores descontados em folha de pagamento, sob pena de sofrer as medidas impostas pelas Entidades Sindicais, a saber: o uso das

ferramentas de restrição ao crédito, bem como o ajuizamento de ações judiciais para o cumprimento/cobrança.

Parágrafo Primeiro - As empresas ficam obrigadas a recolher em favor das empresas credenciadas pelo Sindicato Profissional notificante, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao do desconto, os valores referentes ao disposto no caput.

Parágrafo Segundo - Na hipótese de rescisão do contrato do empregado, as parcelas remanescentes pendentes de vencimento, serão objeto de desconto das verbas rescisórias ou dos acertos devidos, para efeito de amortização total do saldo devedor apurado na data de rescisão do contrato de trabalho. O valor do desconto não poderá ultrapassar 30% (trinta por cento) das verbas rescisórias.

Parágrafo Terceiro - Fica estabelecido que a instituição financeira/credenciada/apresentada pelo Sindicato Profissional, terá autonomia de credenciamento das empresas, deixando de fazê-lo quando a empresa não possuir os critérios necessários para seu credenciamento.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA DÉCIMA - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

As partes fixam na presente Convenção Coletiva de Trabalho, a proibição da redução da remuneração mensal em função de redução de carga horária.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento de salário com discriminação detalhada das horas ou dias trabalhados, inclusive as horas extraordinárias, prêmios, adicional noturno, adicional de insalubridade, demais títulos e importâncias pagas, e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROMOÇÕES

a) Sempre que ocorrer promoção, a mesma será comunicada por escrito ao (a) empregado(a).

b) Toda promoção comportará um período experimental não superior a 30 (trinta) dias.

c) Será garantido ao (a) empregado (a) promovido para a função ou cargo sem paradigma um aumento real de, no mínimo, 5% (cinco inteiros por cento).

d) Havendo paradigma, após o período experimental será garantido o menor salário da função.

e) O aumento por promoção não será compensado nem deduzido por ocasião da primeira data-base subsequente.

f) Vencido o período experimental, a promoção será obrigatoriamente anotada na CTPS do empregado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta inteiros por cento) do 13º salário, desde que requerido por ocasião do aviso de férias, em conformidade com art. 2º, § 2º da Lei nº

4.749/65.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

Para pagamento de férias vencidas e proporcionais, 13º salário integral e proporcional, aviso prévio, DSR, feriados e FGTS, serão computadas todas as horas extras trabalhadas.

a) Em relação às férias, será apurada a média das horas do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão da mesma.

b) Em relação ao 13º salário, será apurada a média das horas extras trabalhadas no ano, aplicando-se o valor do salário vigente na data legal de pagamento.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

a) 50% (cinquenta inteiros por cento) de acréscimo em relação a hora normal, quando trabalhadas em qualquer dia compreendido entre a segunda-feira e sábado, inclusive, até o limite de 02 (duas) horas diárias.

b) 70% (setenta inteiros por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas aos sábados, nas horas excedentes a 02 (duas) horas.

c) 100% (cem inteiros por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em domingos e feriados ou no dia destinado ao repouso semanal.

d) A jornada máxima de trabalho, incluindo horas extras, não poderá ultrapassar a soma de 10 (dez) horas por dia, de acordo com a lei vigente.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

As empresas que mantém jornada de trabalho noturno, horário compreendido entre as 22:00 (vinte e duas) horas de um dia e 5:00 (cinco) horas do dia seguinte, pagarão a seus empregados adicional de 30% (trinta inteiros por cento) sobre a hora normal, para fins do artigo 73 da CLT.

a) Nos termos do artigo 73 e parágrafos da CLT, a hora noturna é computada em 52 minutos e 30 segundos.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESVIO DE FUNÇÃO

As empresas não poderão fazer uso de dupla função, da sua mão de obra para a execução de limpeza das áreas comuns, inclusive em instalações sanitárias, cozinha e/ou refeitório, salvo se adotado o “adicional de função” no importe de 20% (vinte inteiros por cento) sobre o salário de contratação, e ainda de comum acordo entre empregado e empresa.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

O objetivo desta cláusula é incentivar o comprometimento entre os agentes sociais “empresa / empregado”, no aumento de esforço e motivação, no desenvolvimento do trabalho, de forma a se buscar constantemente melhorias de produtividade e de qualidade, que possibilitem atingir metas e consequentemente um melhor resultado final para ambos, objetivo maior quanto ao cumprimento da Lei em questão.

Parágrafo Primeiro: As empresas pagarão a seus empregados, individualmente, a título de Participação nos Lucros e / ou Resultados, os valores abaixo indicados, conforme o número de empregados que possuam, no total, ou seja, somados os empregados de todas as unidades de trabalho situadas na base territorial dos sindicatos convencionados:

Até 10 (dez) empregados.....R$ 444,00;

De 11 (onze) a 25(vinte e cinco) empregados.....R$ 494,50;

De 26 (vinte e seis) a 60 (sessenta) empregados.....R$ 542,50;

Acima de 60 (sessenta) empregados.....R$ 600,00.

a) Os valores acordados serão pagos em 2 (parcelas) com o índice de 50% (cinquenta centésimos por cento) cada, representando assim 100% (cem inteiros por cento) dos valores indicados;

b) O pagamento da Participação de Lucros e /ou Resultados - PLR, não é considerado como salário, reajuste e/ou gratificação;

c) As empresas que já implantaram programas de PLR ficam desde já cientes da preservação das condições mais favoráveis aos trabalhadores.

d) A primeira parcela prevista nesta Convenção Coletiva será paga integralmente, no dia 20 de julho de 2025, a todos os funcionários admitidos até 15 de janeiro de 2025 e que estejam em efetivo exercício na empresa. Aos admitidos a partir do dia 16 de janeiro de 2025 e, em efetivo exercício na empresa, o pagamento será proporcional ao período trabalhado com data limite de 30 de junho de 2025;

e) A segunda parcela prevista nesta Convenção Coletiva será paga integralmente, no dia 20 de janeiro de 2026, a todos os funcionários admitidos até 15 de julho de 2025 e que estejam em efetivo exercício na empresa. Aos admitidos a partir do dia 16 de julho de 2025 e, em efetivo exercício na empresa, o pagamento será proporcional ao período trabalhado com data limite de 31 de dezembro de 2025.

f) As empresas que, eventualmente, pagaram aos seus empregados qualquer valor a título de PLR em data anterior ao aqui estabelecido poderão compensar referido valor nas parcelas a serem pagas, descriminadas nos itens **“a”** e **“b”**, do presente parágrafo.

Parágrafo Segundo: Os valores descritos no Parágrafo Primeiro da presente cláusula poderão sofrer reduções com descontos percentuais, de acordo com o número de faltas individuais e não justificadas do funcionário. A eventual redução do valor do benefício previsto refere-se ao período trabalhado de 16/01/2025 a 30/06/2025, para a primeira parcela, e de 16/07/2025 a 31/12/2025 para a segunda parcela, conforme tabela a seguir:

02 (duas) faltas.....não haverá desconto;

04 (quatro) faltas.....desconto de 10% (dez por cento);

06 (seis) faltas.....desconto de 25% (vinte e cinco por cento);

08 (oito) faltas.....desconto de 40% (quarenta por cento);

10 (dez) faltas.....desconto de 70% (setenta por cento);

12 (doze) faltas.....não recebe o benefício.

Parágrafo Terceiro: São beneficiários desta Convenção Coletiva todos os empregados da empresa, inclusive os demitidos, conforme segue:

a) Aos demitidos a partir de 16 de janeiro de 2025, é devido o valor proporcional à razão de 1/6 do valor previsto no item “a”, do Parágrafo Primeiro, computados até à data do efetivo desligamento (aviso prévio trabalhado ou indenizado), com fração do mês de desligamento igual ou superior a 15 (quinze) dias.

b) Em vista da vigência desta CCT, aos demitidos ou que vierem a pedir demissão no período de 16/01/2026 a 31/03/2026 é devido a proporcionalidade de 1/6 por mês trabalhado.

Parágrafo Quarto: As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho e na legislação vigente.

a) Desde que ajuizada Ação de Cumprimento perante a Justiça do Trabalho, a empresa responderá pelos honorários do(a) advogado(a) da Entidade Sindical Profissional na proporção de 10% (dez inteiros por cento) do real valor da causa se houver condenação;

b) As partes reconhecem que, a presente Convenção Coletiva de Trabalho é um Instrumento Coletivo que possui caráter heterogêneo, sendo o Sindicato Laboral - Sindimar e/ou Sindicato Patronal – Sindilav, competentes como substituto processual.

Parágrafo Quinto: A inobservância do prazo legal para o pagamento da PLR acarretará multa de 10% (dez por cento) do valor estipulado nesta Convenção, em favor da parte prejudicada.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TIQUETE VALE CESTA / CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão mensalmente, sem ônus para o trabalhador, a todos os seus empregados, um TIQUETE - VALE CESTA com o valor de face de R$ 210,00 (duzentos e dez reais) e/ou uma CESTA BÁSICA de alimentos de primeira linha de valor idêntico, a partir de 01/04/2025.

a) Sobre os valores a título de cesta básica vigentes em 31/03/2025, aos empregados que já recebem TIQUETE CESTA e/ou CESTA BÁSICA em valores superiores ao estabelecido no caput, assim como aos que recebem cesta básica em quantidade de gêneros alimentícios também com valor superior, será aplicado a partir de 01.04.2025, o reajuste de 8,00% (oito inteiros por cento),

b) O benefício será concedido também durante o período de gozo de férias, licença maternidade e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente do trabalho. Nestas situações especiais o empregado afastado poderá por si ou por pessoa autorizada (por escrito) retirar o TIQUETE - VALE CESTA e/ou a CESTA BÁSICA nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado;

c) A retirada do TIQUETE - VALE CESTA e/ou CESTA BÁSICA deverá ser contra recibo;

d) O TIQUETE - VALE CESTA e/ou CESTA BÁSICA deverá ser entregue até o dia 20 de cada mês;

e) Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para quaisquer fins;

f) Para fazer jus ao benefício, os empregados admitidos terão que ter trabalhado a fração de 15 dias; para os demitidos com aviso prévio trabalhado ou indenizados o benefício será integral;

g) O benefício não será concedido aos empregados que tiverem 02 faltas injustificadas no mês.

h) Os empregados afastados por motivo de doença e/ou por acidente do trabalho terão direito ao recebimento do TIQUETE CESTA e/ou CESTA BÁSICA pelo período de 06 meses, contados a partir do mês seguinte ao do efetivo afastamento.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE

As empresas, nos termos da legislação vigente, obrigam-se a fornecer a todos (as) seus (suas) empregados (as), independente do meio de transporte utilizado, o Vale Transporte.

a) Consoante o Art. 7º, Inciso XXVI da Constituição Federal, que reconhece os acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho, e jurisprudência do TST – Tribunal Superior do Trabalho, o vale transporte poderá ser pago em dinheiro, não se vinculando ao salário a qualquer pretexto.

b) De acordo com a lei vigente, o vale transporte concedido poderá ser descontado até o limite de 6% (seis inteiros por cento) do salário base.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HORÁRIO DE TRANSPORTE

No encerramento do expediente que se verificar no período noturno, nas empresas que não fornecem transporte coletivo aos(as) funcionários(as) usuários(as) de serviços de transporte público regular, o término da jornada de trabalho deverá coincidir com os horários cobertos pelos mesmos.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

a) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário, por doença ou acidente, fica garantida entre o 16º (décimo sexto) e 60º (sexagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente entre o benefício recebido da Previdência e o seu salário nominal;

b) Ocorrendo a hipótese do empregado perder o direito ao benefício do auxílio previdenciário por doença ou acidente, ocasionado por falta de recolhimento das obrigações previdenciárias por parte da empresa, serão garantidos ao empregado, salário e emprego até 90 (noventa) dias após a alta médica. Ocorrendo a regularização da empresa junto a Previdência Social e o empregado começarem a receber o benefício, cessa a responsabilidade da empresa quanto ao pagamento dos salários do empregado;

c) A empresa somente poderá afastar o trabalhador por doença ou acidente do trabalho, quando houver atestado médico específico ou CAT, respetivamente.

d) A empresa não poderá afastar trabalhadores das atividades laborais à revelia do descrito no item “c”, sob pena de ser considerado afastamento remunerado, recebendo o trabalhador(a) os salários, benefícios e indenização salarial;

Parágrafo Único: Os itens **“c”** e **“d”** não prejudica a aplicação dos itens **“a”** e **“b”**.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do (a) empregado (a), a empresa pagará uma única vez, ao (a) titular designado (a) perante a Previdência Social, a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, a quantia correspondente a 01 (um) salário nominal, no caso de morte natural ou acidental, e 04 (quatro) salários nominais no caso de morte por acidente do trabalho.

Parágrafo Único - Ficam excluídas dos dispositivos desta cláusula, as empresas que mantêm seguro de vida gratuito a seus (suas) empregados(as), e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE (AUXÍLO MATERNIDADE):

Em atenção ao Artigo 2º, da Lei 14.457 de 21/09/2022, fica estipulado à empresa, um pagamento mensal correspondente a 20% (vinte inteiros por cento) do salário normativo desta Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026, a título de “auxílio creche”, como segue:

a) R$ 369,36 (trezentos e sessenta e nove reais e trinta e seis centavos), de 01/04 a 12/2025;

b) R$ 380,00 (trezentos e oitenta reais), a partir de 01/2026.

c) O pagamento do benefício será devido aos empregados que possuam filhos de até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses, por mês e por filho, pelo período de 12 (doze) meses, inclusive, a partir do retorno ao trabalho da licença maternidade, independente do número de empregados na empresa e, dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, o benefício não integrará, para qualquer efeito, o salário da empregada;

d) Para fazer jus ao benefício, os empregados (as) se obrigam a apresentar à empresa a certidão de nascimento do (s) filho (s);

e) Reconhecem as partes que a presente estipulação convencional supre inteiramente as disposições contidas na Lei citada no caput;

f) O auxílio poderá ser substituído pela concessão de vagas junto a creches, sem nenhum ônus para os empregados (as);

g) Será concedido o benefício elencado na presente cláusula aos empregados (as) que comprovarem a adoção e/ou a guarda judicial do (s) filho (s);

h) Em caso de nascimento de gêmeos ou mais, e, ainda, na adoção de mais de uma criança, a empregada terá direito ao pagamento de um benefício para cada filho, nos mesmos prazos estabelecidos nesta cláusula;

i) Este benefício tem caráter assistencial, seu pagamento não está vinculado a comprovação de gastos da empregada mãe com babá, auxiliar, matrículas em creches, instituições ou similares e não substitui o auxílio-maternidade.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROGRAMA BEM - ESTAR INTEGRAL

O **PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL** estabelecido na presente cláusula visa garantir melhores condições à categoria, proporcionando segurança e vantagens aos trabalhadores e empregadores.

Parágrafo Primeiro:

Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente seguro de acidentes pessoais e assistências, no valor mensal de **R$ 26,10 (vinte e seis reais e dez centavos)**,por mês e por empregado, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, conforme as seguintes tabelas de coberturas e assistências - **“PLANO OURO”:**

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES

BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
KIT NATALIDADE	R$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CESTA BÁSICA	R$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias.
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.

REEMBOLSO CRECHE	R$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
CASAMENTO	R$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
APOSENTADORIA	R$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.
REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR	Até R$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	-	-	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA FITNESS	-	-	Disponibiliza assistência “personal fitness” ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	-	-	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	-	-	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.

COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES

BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO
MORTE ACIDENTAL - MA	R$ 15.000,00	Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R$ 200,00 cada	Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R$ 500,00	Valores líquidos de Imposto de Renda.

ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS

BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até R$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	R$ 1.500,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
LICENÇA-PATERNIDADE	R$ 600,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R$ 2.000,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
ASSISTÊNCIA BEM + RH	-	-	Suporte às empresas no desenvolvimento da saúde emocional dos colaboradores com acompanhamento de profissional especializado através de ferramentas e conteúdos específicos.
Assistência Jurídica Empresarial	-	-	Consultoria jurídica para empresas e instituições filantrópicas nas áreas de Direito Civil e Direito do Trabalho, oferece

		suporte jurídico remoto para sanar dúvidas

COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS

BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R$ 2.000,00	Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.

Parágrafo Segundo:

I - As entidades signatárias deste instrumento, estabeleceram parceria com a Central dos Benefícios, que será responsável por toda a gestão e viabilização das apólices de seguro emitidas por intermédio das Empresas Seguradoras, que garantirão à toda categoria o PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL.

II - Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deve se cadastrar no Portal do Cliente disponível no endereço: www.centraldosbeneficios.com.br/portal, dar o aceite ao TERMO DE ADESÃO na contratação e recontratação do benefício para assim, ter pleno acesso ao Sistema Integrado de Benefícios – SIB, bem como demais informações do presente seguro.

III - Toda a movimentação inclusive, será realizada pelo portal SIB, bem como, acesso a serviços de emissão de 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, certificado e demais informações do benefício.

IV - O Empregador, por meio Portal do Cliente, deverá informar os seguintes dados dos empregados: **NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, E-MAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO**, até o dia 25 de cada mês contendo os empregados admitidos e ou demitidos. Sendo a vigência iniciada no próprio mês do envio destes dados.

Parágrafo Terceiro:

I - Para garantia das coberturas e assistências contratadas nesta cláusula**,** o empregador deve arcar integralmente com o custo deste programa efetuando o pagamento do valor estabelecido no parágrafo primeiro e atendendo às demais condições da presente cláusula, não podendo o mesmo efetuar quaisquer tipos de descontos dos empregados.

II - O Empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão de empregados afastados no programa. Caso existam trabalhadores, que foram afastados após sua inclusão no referido programa, o Empregador continua responsável pelo pagamento das mensalidades.

III - Caso o empregado tenha trabalhado no mínimo um dia, ele ficará ativo no programa até o último dia do mês, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que, cabe ao empregador informar a demissão de empregado dentro do prazo previsto no Termo de Adesão assinado pelo Empregador.

IV - O presente programa aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, por período de experiência, temporário entre outras modalidades com previsão na Consolidação das Leis do Trabalho, ou aceitas pela jurisprudência.

V - Após adesão do empregador ao seguro, todos empregados receberão, no e-mail informado pela empresa, login e senha para acesso a plataforma SIB, onde estará disponível seu Certificado Individual expedido pela Empresa Seguradora contratada, juntamente com Manual de Regras e Orientações.

Parágrafo Quarto:

I - Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, bem como, permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente convenção coletiva de trabalho, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

II - Em virtude do descumprimento e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, o empregador fica obrigado a indenizar o empregado em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos cobertos, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção.

III - A não informação por parte do empregador dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo quinto dia do referido mês, para inclusão e utilização do benefício, obriga a empregadora a reverter o referido valor em dobro, sendo 50% revertido ao empregado e 50% a entidade sindical, como indenização referente aos meses em que o empregador deixou de oferecer o Seguro Bem-Estar Integral ao empregado e prejudicou tanto sua utilização quanto a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, bem como o oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado.

Parágrafo Quinto:

I - Os empregadores que oferecerem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, desde que fique comprovado que tal prestador, garanta todas as indenizações, bem como os pagamentos dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula através de uma seguradora contratada e, desde que, não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados, estão desobrigadas de cumprir a presente cláusula com a parceria mencionada.

II - Para análise das condições do benefício mencionado no inciso I, §5º, a ser oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail do Sindicato Profissional: **a)** cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, **b)** a relação dos empregados que utilizam o benefício, **c)** o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível, **d)** demais documentos que comprovem não existir ônus aos trabalhadores, sendo ainda necessário comprovação anual da permanência dos trabalhadores no benefício contratado.

Parágrafo Sexto:

I - A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os segurados.

II - Com a suspensão da utilização por inadimplência, o Empregador será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento, em dobro, dos meses em que o empregado não esteve segurado, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência, a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CTT, o que não isenta o Empregador da obrigatoriedade da quitação de pagamento(s) pendente(s).

Parágrafo Sétimo:

I - Caso o segurado ou beneficiário não proceda à abertura no sinistro no prazo prescricional, previsto no artigo 206 do Código Civil, prescreverá seu direito de fazê-lo.

II - A documentação relativa à abertura do sinistro deverá ser encaminhada para o seguinte e-mail: sinistro@centraldosbeneficios.com.br

III - O Empregador deverá ler o Termo de Adesão disponível no Portal do Cliente. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta CCT.

IV - Cada segurado deverá receber um Certificado Individual do seguro de acidentes pessoais e assistências (PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL) expedido pela seguradora em até 60 dias do envio da listagem pelo empregador, o mesmo estará disponível no portal do cliente, após este prazo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BENEFÍCIO TELEMEDICINA E BENEFICIOS SOCIAIS SAUDE COMPLEMENTAR

Os Sindicatos, signatários da presente norma coletiva, entendem que a base de trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento é notadamente um público vulnerável, carente de assistência básica própria, afetando sua vida pessoal e profissional. Como forma de minimizar esta realidade e fazendo valer o conceito de responsabilidade social corporativa as partes fixam um Benefício Assistencial de Prevenção à Saúde, utilizando-se do conceito de medicina preventiva para os trabalhadores.

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido a concessão a todos os empregados o Benefício Telemedicina e Benefícios Sociais Saúde Complementar, com o objetivo de prevenir o desenvolvimento ou agravamento de

doenças, reduzindo o impacto das enfermidades na saúde dos empregados e, consequentemente, melhorar sua qualidade de vida. Referido benefício será gerido e prestado pela empresa conveniada Ativ Administradora de Benefícios Ltda, CNPJ Nº 32.061.292/0001-69, eleita pelos convenentes após análise criteriosa de qualificação profissional e idoneidade moral no mercado e a quem incumbirá a disponibilização de 24 especialidades Médicas via Telemedicina, e Exames de Baixa Complexidade.

Parágrafo Segundo: Escopo dos benefícios Telemedicina e Saúde Assistencial Preventiva, a serem oferecidos a categoria:

1. Assistência médica 24 horas, 7 dias por semana, via Telemedicina: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades:

01 - Clínico Geral; **02 -** Cardiologia; **03 -** Vascular; **04 -** Coloproctologia; **05 -** Dermatologia; **06 -** Endocrinologia; **07 -** Metabologia; **08 -** Gastroenterologia**; 09** - Geriatria; **10 -** Ginecologia e Obstetrícia; **11 -** Hematologia; **12 -** Mastologia; **13 -** Medicina da Família; **14 -** Neurologia; **15 -** Nutrologia, **16 -** Oftalmologia; **17 -** Ortopedia; **18 -** Otorrinolaringologia; **19 -** Neonatologia; **20 –** Pneumologia; **21 -** Psiquiatria, **22 -** Radiologia; **23 -** Reumatologia; **24 -** Urologia.

Obs.: O benefício Telemedicina não exclui eventual necessidade de consulta presencial.

2. Exames: Urina tipo 1; Cultura de fezes, hemograma completo, Papanicolau e exame de PSA;

3. Convênio com Redes de Farmácias, com descontos de 20% a 70% para a compra de medicamentos, e Clube de Vantagens, com descontos especiais em diversos segmentos, como varejo, educação, entretenimento e lazer, turismo e viagens.

4. Para utilização dos benefícios a gestora enviara aos empregadores após o cadastro, Manual de Orientações e Regras a ser disponibilizado para todos os empregados beneficiários da presente clausula.

Parágrafo Terceiro: O presente benefício não se estende aos dependentes legais e/ou admite a inclusão de terceiros.

Parágrafo Quarto: Para custear o benefício acima, as empresas deverão efetuar o recolhimento para a empresa gestora anteriormente identificada, no valor de **R$ 40,00 (quarenta reais)** por mês, por empregado, responsabilizando-se a empresa Ativ Administradora de Benefícios Ltda a prestar assistência constituída no parágrafo terceiro aos trabalhadores.

Parágrafo Quinto: Os recolhimentos dos valores estabelecidos no parágrafo quarto deverão ser efetuados no dia 05 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no relatório do e-social do mês imediatamente anterior, cuja relação deverá ser encaminhada à empresa gestora que respeitará todas as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, Lei nº 13.709/2018, através do e-mail **cadastro.lavanderias@ativbeneficios.com.br** O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no relatório do e-social por CNPJ da empresa na base territorial do Sindicato dos Trabalhadores. O benefício passa a ter validade a partir do primeiro dia subsequente ao do pagamento. Nos meses subsequentes, deverá ser encaminhada somente a planilha de movimentação de empregados admitidos e/ou demitidos, lembrando que caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado, o envio deve ser antecipado para o último dia útil que antecede o dia 25, para inclusão e/ou baixa do empregado no benefício. No caso da não informação dentro do prazo, não será possível alteração no boleto.

Parágrafo Sexto: A presente estipulação não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e eminentemente assistencial, não integrando a remuneração dos empregados para qualquer fim.

Parágrafo Sétimo: A obrigação de pagamento pelo empregador será mantida mesmo em caso de afastamento do (a) empregado (a), por motivo de doença ou acidente de trabalho.

Parágrafo Oitavo: Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R$ 50,00, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor da entidade para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos, além da multa prevista na presente convenção coletiva.

Parágrafo Nono: Os valores porventura não recolhidos no prazo pelo empregador serão passíveis de cobrança extrajudicial e/ou judicial, devendo ser monetariamente atualizados, acrescidos de multa de 10%

(dez por cento), além de juros na forma da lei, sem prejuízo das demais penalidades previstas nesta norma coletiva.

Parágrafo Décimo: Para cadastro, pagamento e cumprimento da presente cláusula, os empregadores deverão entrar em contato através do e-mail cadastro.lavanderias@ativbeneficios.com.br, onde serão repassadas todas as informações necessárias, ou pela Central de Atendimento no telefone (11) 2284-3440;

Parágrafo Décimo Primeiro: As Instituições empregadoras que oferecem Planos de Saúde rol ANS aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta clausula, desde que comprovem que a empresa contratada garanta o mesmo escopo dos benefícios e vantagens previstos nesta cláusula e que não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão elencados, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do benefício oferecido, a Instituição empregadora deve enviar para o e-mail do sindicato e da gestora cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

Parágrafo Décimo Segundo - Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, a Instituição empregadora configura-se como inteiramente responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta clausula, quando da ocorrência dos eventos, bem como permanece regulamente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

Parágrafo Décimo Terceiro: A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados no benefício. Após a quitação de todas as pendências, a Instituição empregadora deverá encaminhar a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a Instituição empregadora é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CCT, o que não isenta à Instituição empregadora da quitação de pagamento(s) pendente(s).

Parágrafo Décimo Quarto: O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia do 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.

Parágrafo Décimo Quinto: As empresas que já oferecem Convênio Médico rol ANS aos seus empregados deverão comprovar aos sindicatos signatários da presente CCT, e estarão isentas do cumprimento da presente cláusula, não podendo migrar para o "BENEFÍCIO TELEMEDICINA BENEFÍCIO SAÚDE SOCIAL COMPLEMENTAR", permanecendo assim o que for mais benéfico ao trabalhador. Entretanto, se referido convênio tiver a coparticipação do empregado no pagamento, este (empregado) poderá cancelar e optar pelo benefício explicitado na presente cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO NATALIDADE

As empresas que mantêm convênio com o INSS estão obrigadas, por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, a efetuar em suas dependências o pagamento do auxílio-natalidade a seus empregados.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUTO E SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

Fica garantido ao(a) empregado(a) admitido(a) para a função de outro(a) desligado(a), igual remuneração do(a) empregado(a) de menor salário na função, ressalvado os cargos de supervisão e gerência.

a) A determinação de substituição temporária será comunicada por escrito ao(a) empregado(a).

b) Nas substituições temporárias superiores a 30 (trinta) dias, o(a) substituto(a) fará jus à diferença salarial existente entre ele(a) e o(a) substituído(a), a título de gratificação por função, desde o 31º dia até o último dia em que perdurar a substituição.

c) Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação, não implicando em redução salarial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SALÁRIO APÓS A EXPERIÊNCIA

Findo o contrato de experiência, desde que preenchidos os requisitos de equiparação salarial contidos no artigo 461 e parágrafos da CLT, a empresa igualará o salário do (a) empregado (a) aos dos (as) outros (as) funcionários (as) exercentes da mesma função.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - READMISSÃO DE EMPREGADO

Será garantido ao empregado readmitido na mesma função dentro do limite de 12 (doze) meses, a percepção do último salário nominal recebido, reajustado nos mesmos percentuais consignados à categoria profissional durante o período em que esteve desligado(a) da empresa.

Parágrafo Único - Será considerada nula a rescisão seguida de recontratação ou de permanência do empregado em serviço quando ocorrida dentro dos 90 (noventa) dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TESTE ADMISSIONAL

a) a realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 4 (quatro) horas;

b) quando estes coincidirem com os horários de refeições, as empresas que tenham restaurantes concederão refeição aos candidatos em teste;

c) As empresas que não possuam as condições acima fornecerão aos candidatos em teste um lanche, a critério da empresa, desde que, também, a realização do teste coincida com os horários de refeições.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

a) O contrato de experiência poderá ser celebrado por 45 (quarenta e cinco) dias e prorrogado por mais 30 (trinta) dias, no máximo.

b) Não será exigido novo contrato de experiência no caso de readmissão de empregado (a) na mesma empresa, bem como nos casos de admissão de empregado (a) que esteja prestando serviços como mão de obra legalmente contratada.

c) A empresa fornecerá ao (a) empregado a segunda via do contrato de experiência, até no máximo 15 (quinze) dias após a data de assinatura.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA AVISO DE DISPENSA

O (a) empregado (a) dispensado (a) sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado (a) do fato por escrito e contra recibo, esclarecendo-se os motivos da dispensa, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva, nos casos de pedido de demissão ou demissão sem justa causa, deverão entregar ao funcionário demissionário uma carta de referência, quando solicitado pelo mesmo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

As Entidades Sindicais subscritoras desta Convenção Coletiva de Trabalho resolvem instituir a **"homologação eletrônica das rescisões dos contratos de trabalho com mais de um ano"**, visando a garantia dos direitos e interesses, tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores, bem como, conferir segurança jurídica ao ato praticado.

Parágrafo Primeiro: Para analise e posterior homologação eletrônica dos contratos de trabalho com mais de um ano, as empresas devem enviar ao setor de homologação do sindicato profissional, por qualquer meio, preferencialmente pelo endereço eletrônico tesouraria@sindimar.com.br em até 15 (quinze) dias anteriores à data da rescisão (pagamento das verbas rescisórias), os seguintes documentos:

a) Termo de rescisão do contrato de trabalho;

b) Cópia do comprovante de pagamento das verbas rescisórias;

c) Cópia do Aviso Prévio ou Pedido de Demissão;

d) Cópia do Atestado Demissional;

e) Cópia da GFIP do FGTS (mês anterior à demissão);

f) Comprovante de recolhimento da multa rescisória do FGTS;

g) Extrato analítico da conta vinculada do FGTS do trabalhador;

h) Chave de identificação para saque do FGTS.

Parágrafo Segundo: Satisfeito os termos do parágrafo anterior, o sindicato profissional, após conferência do termo rescisório, e não havendo qualquer irregularidade, fará a devolução do mesmo, para efetivação da rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Na eventualidade de constatação de irregularidade no termo rescisório, o agente homologador comunicará à empresa que deverá retificar e reenviar para analise. Após conferência o termo será liberado para rescisão.

Parágrafo Quarto: O pagamento das verbas rescisórias se dará, exclusivamente em nome do funcionário: por depósito bancário, cheque visado, ou ordem de pagamento (disponibilizados para saque nos prazos do § 6º do art. 477 da CLT), ficando vedado o pagamento em dinheiro.

Parágrafo Quinto: O pagamento das verbas rescisórias e a homologação eletrônica deverão ser efetivados nos prazos, como segue:

Verbas rescisórias:

a) No 1º dia útil, imediato ao término do contrato de trabalho, quando o aviso prévio for trabalhado.

b) Até o décimo dia a contar da data de notificação da dispensa, na hipótese de aviso prévio indenizado, igualmente válido para a hipótese de cumprimento não determinado pelo empregador.

c) O saldo de salário de aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não ocorrer antes dessa data.

Homologação eletrônica:

d) A homologação eletrônica deverá ser efetivada no prazo de até 10 dias, contados a partir do final dos prazos para o pagamento das verbas rescisórias, acima estipulados.

e) O descumprimento dos prazos estabelecidos na letra “a”, e “b” acarretará à empresa o pagamento da multa em favor do empregado, de acordo com o § 8° do artigo 477 da CLT, sem prejuízo da multa diária de 0,5% (cinco décimos por cento) aplicada sobre o piso salarial da categoria profissional e limitada ao salário do (a) empregado (a).

Parágrafo Sexto: Cópia do termo rescisório, assinado pelas partes deverá ser enviado ao sindicato profissional, no prazo de 10 (dez) dias, a contar da efetivação da homologação nos termos desta cláusula, por meio do endereço eletrônico acima identificado.

Parágrafo Sétimo A modalidade de rescisão do contrato de trabalho aqui estabelecida é obrigatória, independente da supressão dos § 1º e 3 do art. 477 da CLT pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Independentemente do tempo do contrato de trabalho, as empresas devem cumprir com o art. 500 da CLT.

Parágrafo Oitavo: A não observância pelas empresas do aqui estabelecido poderá ensejar, por parte do sindicato profissional, ação de cumprimento da presente cláusula, e pagamento de multa de 20% (vinte inteiros por cento) sobre o valor da rescisão, revertida ao trabalhador prejudicado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES DE CONTRATO DE TRABALHO - TRIBUNAL / CÂMARA DE ARBITRAGEM

Fica proibida a homologação das rescisões dos contratos de trabalho, e/ou pagamento das verbas rescisórias, devidas aos(as) empregados(as), junto a Tribunais e/ou Câmaras de Arbitragem.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SEGURO DESEMPREGO

Se por qualquer motivo o trabalhador(a) vier a perder, e/ou ser negado o pagamento do Seguro Desemprego por parte da autoridade competente, e for a empresa que lhe der causa, fica a esta responsabilizada pelo devido pagamento das parcelas a que tenha direito.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por iniciativa da empresa, o aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado.

a) As reduções previstas no artigo 488 da CLT serão utilizadas atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única por um dos períodos, no ato de recebimento do aviso prévio; em caso de inobservância dessas reduções fica a empresa sujeita à multa de 100% (cem inteiros por cento) das horas e/ou dias correspondentes ao período da redução.

b) Ao empregado, que no curso do aviso prévio trabalhado solicitar por escrito à empresa seu desligamento, fica garantido imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa ficará obrigada a pagar os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das reduções previstas no Artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, observado que a liquidação dos direitos trabalhistas neste caso deverá ocorrer no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados do desligamento.

c) A empresa deve atentar para o cumprimento do aviso prévio previsto na Lei 12.506/2011, Artigo 1º, parágrafo único, e Nota Técnica nº 184 de 2012 do MTE, ressalvado o princípio da condição mais benéfica ao empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DISPENSA DE AVISO PRÉVIO

O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do AVISO PRÉVIO, total ou parcialmente, quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados, a partir do seu desligamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AVISO PRÉVIO A EMPREGADOS COM MAIS DE 45 ANOS

Aos empregados que tiverem 03 (três) anos de serviço prestado na mesma empresa e 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, despedido sem justa causa, fica garantido um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias.

a) O período excedente a 30 (trinta) dias será sempre indenizado.

b) As disposições da presente cláusula não se acumularão, às da cláusula “Aviso Prévio”, prevalecendo, sempre, a que for mais favorável ao empregado.

c)a presente cláusula não retira do empregado os direitos previstos na lei 12.506/2011

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA

As empresas de lavanderia, sendo elas de qualquer porte (MEI, MICRO, PEQUENA, MÉDIA, GRANDE, etc.), só podem contratar trabalhadores(as) devidamente registrados em CTPS, ou seja, fica proibido a contratação por meio de COOPERATIVAS, empresas de agenciamento de MÃO de OBRA, contrato de EMPREITADA, contrato por PRAZO DETERMINADO (exceto o previsto em CCT e/ou por Acordo Coletivo de Trabalho), trabalhador(a) PJ, trabalhador(a) MEI - MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL, inclusive DIARISTA, ou a qualquer título, para os fins que envolva a lavagem da roupa como um todo e técnicas coadjuvantes que precedam a lavagem ou semelhante em suas dependências ou fora dela, para execução de atividade principal.

a) As empresas devem cumprir a presente cláusula, procedendo ao registro em CTPS dos trabalhadores eventualmente contratados na forma irregular aludida no caput, sem prejuízo da apuração das verbas e reflexos trabalhistas, benefícios, dentre outros, retroativo aos últimos 5 (cinco) anos que anteceda ao devido registro;

b) Se a empresa descumprir a presente cláusula incorrerá em multa pecuniária mensal de 20% (vinte inteiros por cento) do salário normativo, a favor do (a) empregado (a) prejudicado;

c) Em conformidade com o tema 1046 do STF, com repercussão geral, a presente cláusula se sobrepõe ao legislado, em matéria pertinente à mão de obra terceirizada e formas de contratação sem registro na CTPS, elencadas no caput da presente cláusula.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACORDO MÚTUO

O acordo mútuo previsto no art. 484–A, da CLT (Lei 13.467/2017), quando realizado, deverá ser enviado ao Sindicato Profissional, junto com os comprovantes de pagamento de cada parcela a que se refere o artigo.

a) Na hipótese de constatação de alguma parcela da quitação estar inconsistente e/ou irregular, o sindicato notificará a empresa, conforme estabelecido na Cláusula - Solução de Conflitos/Comunicação Prévia.

b) A empresa se compromete a não utilizar o acordo mútuo como meio de prejudicar os direitos dos trabalhadores ou como forma de evadir-se do cumprimento das obrigações trabalhistas.

c) A empresa se compromete a não promover qualquer tipo de retaliação ou discriminação em face dos trabalhadores que se recusarem a celebrar acordo mútuo ou que recorrerem ao sindicato profissional para questionar ou denunciar eventuais abusos.

Parágrafo Único: O não cumprimento do estabelecido no caput da presente cláusula poderá ensejar a multa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, por acordo, revertido aos trabalhadores prejudicados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ALTERAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Qualquer alteração no contrato de trabalho só será lícita com a concordância do empregado e, ainda assim, desde que não resulte, direta ou indiretamente, prejuízo ao mesmo (artigo 468 da CLT).

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

ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA AO ACIDENTADO COM SEQUELAS E READAPTAÇÃO

Será garantida aos empregados acidentados no trabalho, a permanência na empresa, em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo na remuneração antes percebida desde que, após o acidente, apresentem redução da capacidade laboral atestada pelo Órgão Oficial e que tenham se tornado incapazes de exercer a função que anteriormente exerciam, obrigados, porém, os empregados nessa situação, a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional sendo que, quando adquiridos, cessa a garantia.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ASSÉDIO MORAL

Fica convencionado a adoção da “CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL – PARE E REPARE”, do TST, nomeadamente quanto à tipologia, tais como, “Assédio Moral e Interpessoal”, “Assédio Moral Institucional”, “Assédio Moral Vertical – Descendente e Ascendente”, “Assédio Moral Horizontal” e “Assédio Moral Misto”, no sentido de assegurar um ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso, sendo parte integrante desta CCT.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

a) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

b) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser por razão de falta grave devidamente comprovada.

c) O aviso prévio legal previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

a) Garantia de emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a sua incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

b) A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o tiro de guerra.

c) Havendo coincidência entre o horário da prestação do tiro de guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviço no restante da jornada.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO(A) – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE

a)As empresas 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”.

b)Nos termos do artigo 142 do Decreto 357/91, que regulamentou os benefícios da Previdência, a empresa 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 à Entidade Sindical profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE E GARANTIA DO EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA

Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego/salário, a partir da alta médica, por período igual ao do afastamento até o limite de 45 (quarenta e cinco) dias após a alta.

a)Na hipótese de recusa, pela empresa, da alta médica, dada pelo SUS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta médica.

b)Dentro do prazo limitado nesta garantia estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pela empresa, a não ser em razão de prática de falta grave devidamente comprovada.

c)Terá igual garantia de estabilidade, contados a partir da alta médica, os empregados afastados do serviço por doenças elencadas no Artigo 20 §1º da Lei 8213/91.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ficam garantidos emprego e salário aos(as) empregados(as) que estejam a menos de 12 (doze) meses da aposentadoria, mediante expressa comunicação, sendo que adquirido o direito, cessa a estabilidade.

a) Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do Artigo 130 do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 6.722 de 2008) no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste o período restante para a

implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo(a) empregado(a), limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

b) A concessão prevista nesta cláusula poderá ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

c) Na hipótese de legislação superveniente mais benéfica, que altere as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REVISTA PESSOAL

As empresas que adotarem revista de bolsas, sacolas e mochilas de seus(suas) empregados(as) o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, devendo abster-se de qualquer espécie de revista pessoal de empregados(as).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AMAMENTAÇÃO

A empregada que estiver amamentando, poderá de comum acordo com o empregador converter as pausas previstas no Artigo 396 da CLT para ausências seguidas correspondentes a 10 (dez) dias úteis de trabalho.

Parágrafo Único: As ausências estipuladas no caput poderão ser suprimidas e/ou modificadas de acordo com eventuais critérios médicos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - UNIÃO HOMOAFETIVA / IGUALDADE DE GÊNERO

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva devidamente reconhecida, a garantia de todos os direitos previstos neste instrumento coletivo de trabalho, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

Parágrafo Único - A relação homoafetiva estável dar-se-á a partir do reconhecimento pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 52 parágrafo 4° da Instrução Normativa INSS/DC n° 20/07 de 11/10/2007, e a instrução Normativa INSS/DC n° 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PROTEÇÃO AO TRABALHADOR COM DOENÇA GRAVE:

a) O trabalhador que comprovadamente for diagnosticado com doença grave terá os dias ausentes ao trabalho por motivos de consulta médica, cirurgias, tratamentos e correlatos, abonados, sem prejuízo aos direitos decorrentes do afastamento por doença do trabalho ou não conforme INSS;

b) As empresas devem realocar o trabalhador em outros setores, levando em consideração sua doença;

Parágrafo Único: O rol exemplificativo de doenças graves consta na INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 77, DE 21 DE JANEIRO DE 2015.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - AFASTAMENTO DA LACTANTE OU DA GRÁVIDA POR RECOMENDAÇÕES DA AUTORIDADE MÉDIC

Se por necessidades especiais de saúde e segurança da mãe lactante com criança de até 1 ano ou da mulher grávida, o médico exigir ou recomendar afastamento das atividades laborais, a empresa deverá

acatar a recomendação, sendo remunerado os primeiros 15 dias por gravidez ou período de aleitamento;

a) O período de afastamento indicado caracteriza-se falta justificada para qualquer fim.

b) É vedado a empresa aplicar qualquer advertência, demissão por justa causa ou causar qualquer prejuízo direto ou indireto em retaliação ao exercício deste direito.

c) O referido afastamento não se confunde e não substitui a licença-maternidade que alude os artigos 391 a 401 da CLT, gozando do presente direito todas as pessoas elencadas nos artigos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - VEDAÇÃO AO TRABALHO DAS GESTANTES E LACTANTES EM LOCAIS INSALUBRES

É vedado às empresas submeter a lactante ou a grávida a qualquer trabalho em local insalubre ou periculoso, devendo a empresa conceder licença remunerada se não tiver como realocar em local isento de tais riscos químicos, físicos ou biológicos, devendo a empresa comprovar, através de laudos técnicos, a ausência de tais condições no local de trabalho para a trabalhadora e para o sindicato.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

As empresas se obrigam a remeter ao SINDIMAR, quando solicitado, no prazo de 10 (dez) dias, em cumprimento ao item 12.18.2, da NR 12, toda a documentação referente ao (Inventário de Máquinas e Equipamentos) em cumprimento de referida NR, por qualquer meio de correspondência, inclusive eletrônico (tesouraria@sindimar.com.br).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA:

As empresas se obrigam a remeter ao SINDIMAR, quando solicitado, a comprovação do cumprimento da NR 26, conforme redação dada pela Portaria MPT nº 2.770, de 05/09/2022, por qualquer meio de correspondência, inclusive eletrônico (tesouraria@sindimar.com.br).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ESTATÍSTICAS:

As empresas fornecerão ao SINDIMAR, quando solicitado, as cópias das CAT's (Comunicação de Acidente de Trabalho) e dos requerimentos de Auxílio-Doença emitidos aos empregados.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO, FÍSICA, DIGITAL/E-SOCIAL

Todo empregado terá sua Carteira de Trabalho anotada pela empresa, conforme estabelecido no Art. 29, da CLT, devendo a empresa se atentar para as multas estabelecidas nos Arts. 29-A e 29-B.

Parágrafo Primeiro: A falta de registro sujeitará à empresa a uma multa em favor do empregado no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria profissional, por mês trabalhado, sem prejuízo das sanções administrativas cabíveis.

Parágrafo Segundo: Incorre na multa de um salário normativo ao empregado prejudicado, o empregador que efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua CTPS, seja ela digital ou física, para os efeitos do § 4º, do Art. 29, e Art. 52.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos:

a) Máximo de 05 (cinco) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefício por auxílio doença. Se ocorrer solicitação do INSS para apresentação de AAS, a empresa concederá no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

b) Máximo de 07 (sete) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria.

c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial e requerimento de pagamento de pecúlio previdenciário, a empresa terá 20 (vinte) dias para entrega do formulário exigido pelo INSS.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão a afixação de avisos da Entidade Sindical profissional, no quadro respectivo, em local visível, em parte destinada à Entidade Sindical, de comunicados aos empregados, desde que de caráter oficial e assinados pela diretoria da Entidade Sindical profissional, relativos à convocação de assembleias, realização de eleições, campanhas de sindicalização, serviços prestados pela Entidade Sindical, e ainda, realizações de cursos, palestras e seminários, quando encaminhadas à diretoria da empresa, com antecedência de 02 (dois) dias úteis.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PÓS-FÉRIAS

Fica garantida estabilidade do emprego de 30 (trinta) dias aos empregados, após o retorno de férias.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ACORDO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Os empregadores respeitarão a jornada máxima de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

a) O estabelecimento de jornada especial de trabalho somente poderá ser pactuado entre empregados e empresas se estabelecida através de dispositivos previstos nesta CCT.

b) Qualquer jornada de trabalho ou modalidade de contratação de trabalhadores diversa do aqui estabelecido deverá ser apresentada às Entidades Sindicais, subscritoras desta CCT, para estudo de viabilidade, ainda que prevista em lei vigente, ou que viger no curso desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho no horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos da presente convenção.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - TROCA DE DIA DO FERIADO

De acordo com o inciso XI, do art. 611-A, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/17, fica autorizada troca de dia de gozo de feriado, quando o mesmo recair em entre terça-feira e quinta-feira.

a) O gozo do feriado ocorrerá em dia de segunda-feira ou sexta-feira da semana dentro do mesmo mês.

b) A presente cláusula não se aplica para as empresas que funcionam aos domingos e feriados, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE ALTERNATIVO DA JORNADA DE TRABALHO

De acordo com o estabelecido no § 2º, do Art. 77, da Portaria nº 671, de 8/11/2021, do MTP, a CCT e o ACT poderão instituir o **"SISTEMA DE REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO ALTERNATIVO - REP-A",** previsto Inciso II, do Art. 75, da referida portaria. Para tanto, as empresas interessadas devem observar o que segue:

a) Obter a **"CERTIDÃO DE CUMPRIMENTO DA CCT", com a inclusão de autorização quanto à presente cláusula para fins do** § acima mencionado, a ser emitida de forma conjunta pelo SINDILAV e SINDIMAR, prevista neste Instrumento Coletivo de Trabalho CCT, a ser solicitada por meio de requerimento nos endereços eletrônicos sindilav@sindilav.com.br e tesouraria@sindimar.com.br, sendo a mesma emitida mediante comprovação do cumprimento da CCT, para fins do explicitado;

b) A adoção do explicitado no caput da presente cláusula pelas empresas de lavanderia, sem observância do aqui estabelecido, sujeitará as mesmas a competente ação de cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, e ainda, multa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, exigível pelo sindicato laboral em favor do prejudicado.

FALTAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PIS

As empresas deverão providenciar o pagamento do PIS nas suas próprias dependências. As empresas que não o fizerem, deverão conceder abono de 04 (quatro) horas para o(a) empregado(a) recebê-lo, analisados os casos em que o domicílio bancário esteja situado em outro município para abonar o tempo necessário.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - FALTAS JUSTIFICADAS

O (a) empregado(a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

I - Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

II - Até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento, ocorrendo no sábado, os 03 (três) dias serão contados a partir de segunda-feira, inclusive (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

III - Por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada (Redação dada pela Lei nº 14.457, de 2022);

IV - Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

V - Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967):

VI - No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar - Incluído pelo Decreto-lei nº 757, de 12.8.1969);

VII - Ver cláusula – ”Exames Escolares”, desta CCT;

VIII - Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo (Incluído pela Lei nº 9.853, de 27.10.1999);

IX - Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro (Incluído pela Lei nº 11.304, de 2006);

X - Pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez (Redação dada pela Lei nº 14.457, de 2022);

XI - Ver cláusula – “Ausência para Acompanhamento de Filhos(as) Menores ao Médico”, desta CCT;

XII - Até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada (Incluído pela Lei nº 13.767, de 2018);

XIII - Por 01 (um) dia em caso de falecimento de sogro(a), avós, netos(as);

XIV - Nas hipóteses do Artigo 131 da CLT.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHOS(AS) MENORES AO MÉDICO

A empregada mãe que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos(as) menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes terá suas faltas abonadas, até o limite de 1 (um) dia por mês, durante a vigência desta CCT, podendo, a critério do empregador, por escrito, ser estendido para mais de 1 (um) dia, desde que justificada sua ausência por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do(a) filho(a), comprovada nos termos da cláusula referente a “Atestados Médicos e Odontológicos”.

a) O direito previsto no “caput” somente será extensivo ao pai se o mesmo comprovar a sua condição de único responsável;

b) Caso a mãe e o pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou a outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no “caput” desta cláusula.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DESASTRES NATURAIS

Fica garantido a todos os empregados licença de 03 (três) dias, sem prejuízo nos salários, que sejam vítimas de desastres naturais tais como enchentes e inundações, incêndio, deslizamento e escorregamento de terras e barreiras, afundamento e colapso de terras e qualquer dano que inutilize a habitabilidade da residência oficial dos empregados, desde que causado por desastre natural.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

a) Ressalvados os casos mencionados no Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, cujas ausências são remuneradas, as empresas não descontarão o DSR e Feriados da semana respectiva, nos casos de

ausência de empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação. Não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário;

b) Não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES ESCOLARES

Serão abonadas as faltas do(a) empregado(a) estudante nos dias de exame escolar e/ou exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, desde que em estabelecimento oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisada a empresa com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, e comprovação posterior.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - JORNADA PARCIAL DE TRABALHO

As Entidades Sindicais, subscritoras desta Convenção Coletiva de Trabalho resolvem instituir a **"Jornada Parcial de Trabalho"**. As empresas interessadas em adotar referido regime devem comprovar a necessidade junto ao Sindicato Laboral, observado o que segue:

I - Celebrar um Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Laboral, com a assistência do Sindicato Patronal; e

II - Obter juntos aos sindicatos signatários deste Instrumento Coletivo de Trabalho (CCT), a "CERTIDÃO DE CUMPRIMENTO DA CCT" sendo a mesma emitida mediante comprovação do cumprimento;

Parágrafo Primeiro: No requerimento para realização do referido acordo, deverão ser explicitados os motivos relevantes que demonstrem a necessidade de adoção da Jornada Parcial de Trabalho, acompanhado da GFIP do FGTS, do mês anterior ao pedido, observado o que segue:

a) A contratação de trabalhadores na modalidade **"Jornada Parcial de Trabalho"** poderá ser de até 20% (vinte inteiros por cento) da força de trabalho existente na empresa (contratos indeterminados de trabalho), tendo como referência, os últimos 30 (trinta) dias anteriores de cada contratação.

b) Dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 08 (oito) horas diárias.

c) O salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário mínimo nacional vigente à época da contratação, e ainda, o salário hora, obrigatoriamente, será igual ao do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral.

d) Após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no Art. 130 da CLT.

e) É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

f) O período de férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

g) Fica assegurado, nesta modalidade de contratação, o DSR – Descanso Semanal Remunerado.

Parágrafo Segundo: As empresas poderão manter trabalhadores nesta modalidade de contratação em até 12 (doze) meses contínuos. Após, passarão para o regime normal de jornada de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Fica vedada a readmissão de trabalhador na mesma empresa no prazo de 12 (doze) meses, a contar da sua saída.

Parágrafo Quarto: As empresas deverão enviar ao sindicato profissional, sempre que solicitado pelo mesmo (inclusive pelo e-mail da empresa), a relação de contratados na modalidade prevista no caput nos últimos 30 (trinta) dias, acompanhada de cópia da GFIP do FGTS. O envio das informações deverá ser exclusivamente no e-mail: tesouraria@sindimar.com.br

Parágrafo Quinto: A prática da “Jornada Parcial de Trabalho” sem a devida observância do aqui explicitado, a empresa se sujeita ao que segue:

a) Alteração imediata do contrato de “Jornada Parcial de Trabalho” para a mesma jornada integral e salarial dos demais empregados, e apuração de todas as diferenças salariais a ser paga ao trabalhador contratado de forma diversa ao aqui estabelecido, bem como efetuar os recolhimentos do INSS e FGTS.

Parágrafo Sexto: Todas as demais cláusulas da presente Convenção (econômicas ou sociais) ficam automaticamente garantidas para os empregados contratados na modalidade **“Jornada Parcial de Trabalho”**, vedada qualquer distinção em relação aos demais empregados, exceto o SALÁRIO NORMATIVO, em decorrência desta modalidade de jornada de trabalho.

Parágrafo Sétimo: Aadoção do regime mencionado no caput da presente cláusula, mediante as regras aqui estabelecidas terão prevalência sobre o legislado, conforme Art. 611-A, Inciso II, da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

Parágrafo Oitavo: Fica terminantemente proibida a contratação de trabalhadores (as) em regime igual ou idêntico ao aqui estabelecido, no que pese o explicitado no Art. 58-A da CLT, sem a devida observância dos termos da presente cláusula sujeitando as empresas infratoras a competente ação de cumprimento desta CCT, e ainda, multa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, exigível pelo sindicato laboral em favor do prejudicado.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho por responsabilidade da empresa ou caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas do salário do empregado ou compensadas posteriormente.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DO TRABALHO POR ATO DA EMPRESA

Quando o(a) empregado(a) for dispensado, em dia normal de trabalho, por ato unilateral da empresa, esta não poderá exigir a compensação ou reposição das horas não trabalhadas, ressalvada a hipótese da existência de Banco de Horas, legalmente constituído através de Convenção Coletiva de Trabalho, e/ou Acordo Coletivo de Trabalho entre a Empresa e a Entidade Sindical profissional.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Desde que haja a comprovação da necessidade, e mediante apresentação da **“CERTIDÃO DE CUMPRIMENTO DA CCT”** previsto neste Instrumento Coletivo de Trabalho, a adoção de jornada de trabalho aos domingos e feriados será efetuada de conformidade e nos moldes da Convenção Coletiva de Trabalho vigente devendo, para tanto, ser firmado acordo coletivo de trabalho próprio, negociado entre a Empresa solicitante e a Entidade Sindical Laboral representante da categoria profissional com assistência obrigatória da Entidade Sindical Patronal.

01 - Para adoção de jornada de trabalho aos domingos e feriados, fica estabelecido que as empresas encaminharão ao sindicato laboral solicitação de acordo coletivo de trabalho contendo as seguintes informações:

a) Razão social e CNPJ.

b) Seguimento de atividade da empresa.

c) Motivos que demonstre a necessidade do trabalho aos domingos e feriados.

d) Regime da jornada de trabalho a ser adotada.

e) Horário de trabalho e período para refeição e descanso.

02 - Poderão ser adotadas as seguintes jornadas de trabalho:

a) 6x1 - seis dias de trabalho (de segunda a sábado) por um de descanso.

b) 6x1/5x2 - seis dias de trabalho por um de descanso, seguido por cinco dias de trabalho por dois de descanso,

c) 12x36 - doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, havendo dentro do período de doze horas, uma hora de intervalo para refeição e descanso.

d) 1x1 - um domingo trabalhado seguido por outro de descanso, obrigatoriamente, com jornada diária de 7,33 horas.

e) 2x1 - dois domingos trabalhados seguidos por outro de descanso, obrigatoriamente, com jornada diária de 7,33 horas.

f) 2x2 - dois domingos trabalhados seguidos por dois de descanso, obrigatoriamente, com jornada diária de 7,33 horas.

03 - Regras gerais:

No Acordo Coletivo deverá ser observado, no mínimo, o que segue:

a) A duração do trabalho nos domingos e/ou feriados não poderá exceder a jornada normal diária.

b) Será concedido, no mínimo, um domingo de folga por mês.

c) A soma da jornada de trabalho mensal, incluindo os DSRs e o descanso obrigatório - sempre após o sexto dia de trabalho consecutivo, não poderá ultrapassar 220 horas mensais.

d) O feriado trabalhado, em decorrência da escala de trabalho, deve ser remunerado com o percentual de 100 % sobre a hora normal, ou poderá ser compensado com duas folgas a serem contempladas no prazo de sessenta dias a contar do feriado trabalhado, não podendo coincidir com a folga obrigatória em decorrência da escala de trabalho adotada.

e) O trabalho em dia destinado ao descanso poderá ser realizado, desde que o trabalhador (a) tenha disponibilidade, e sua remuneração será com o percentual de 100%, sobre a hora normal, devendo nesse caso a empresa observar e garantir o intervalo Inter jornada de 11 horas.

f) As empresas que necessitarem trabalhar aos feriados, independente de trabalhar aos domingos ou não, deverão fazer Acordo Coletivo de Trabalho específico de acordo com o previsto na presente cláusula.

04 - São nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos de trabalho, efetuados à margem do estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho, sujeitando a empresa infratora ao que segue:

a) Pagamento de todos os domingos e feriados trabalhados com o percentual de 100%, sobre a hora normal, durante a vigência do contrato de trabalho, ou não.

b) Recolhimento de todas as diferenças de INSS e FGTS, bem como observar o determinado na Cláusula “INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS” desta CCT.

c) Multa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, exigível pelo sindicato laboral em favor do prejudicado.

05 - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer eventuais exigências do poder público em geral no tocante ao funcionamento aos domingos e/ou feriados.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

É vedada a realização de banco de horas de qualquer espécie e tempo por acordo entre empresa e trabalhador. As empresas interessadas em adotar referido regime devem comprovar a necessidade junto ao Sindicato Laboral, observado o que segue:

I - Celebrar um Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Laboral, com a assistência do Sindicato Patronal;

II - Obter juntos aos sindicatos signatários deste Instrumento Coletivo de Trabalho (CCT), a “CERTIDÃO DE CUMPRIMENTO DA CCT”, sendo a mesma emitida mediante comprovação do cumprimento;

III – As empresas que tenham acordos de flexibilização da jornada de trabalho (banco de horas) em curso, realizados na vigência da CCT 2024/2025, após a finalização de seu ciclo, as empresas devem cumprir com o determinado na presente cláusula;

IV - Será nulo de pleno direito, se efetuada à margem do estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho, e não terá eficácia ou validade e sujeitará a empresa infratora ao que segue:

a) Suspensão imediata do regime adotado;

b) Havendo horas trabalhadas no sistema crédito, as mesmas serão pagas pela empresa com o percentual de 100% (cem inteiros por cento), sobre a hora normal;

c) Havendo horas no sistema débito, serão absorvidas pela empresa, sem qualquer ônus ao trabalhador;

d) Recolhimento de todas as diferenças de INSS e FGTS, bem como observar o determinado na Cláusula “INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS”, desta CCT;

e) Multa de 50% (cinquenta inteiros por cento) sobre o apurado no item **“b”**, revertida ao trabalhador;

f) Multa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, exigível pelo sindicato laboral em favor do prejudicado.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - ATRASO / PERMISSÃO DE ENTRADA AO TRABALHO

a) Além do preceito legal contido no §º 1, do Artigo 58 da CLT”, a ocorrência de 01 (um) atraso ao trabalho na semana pelo(a) empregado(a), desde que não superior a 20 (vinte) minutos, será considerado como atraso justificado e não acarretará o desconto do DSR correspondente, neste caso, a empresa não poderá impedir o acesso do(a) empregado(a) ao local de trabalho e o cumprimento do restante da jornada de trabalho, estando o(a) empregado(a) desobrigado(a) a compensar os minutos referentes ao atraso.

b) A ocorrência de atraso superior a 20 (vinte) minutos ou de mais de 01 (um) atraso na semana, exceto o explicitado na CLT, quando permitido a entrada do(a) empregado(a) ao trabalho, será considerado como atraso justificado e não acarretará o desconto do DSR correspondente; compensado, neste caso, o atraso no final da jornada de trabalho ou na semana.

c) No caso de greve nos transportes coletivos / públicos, usados pelo(a) empregado(a) no trajeto ao trabalho, haverá um limite no atraso de até 120 (cento e vinte) minutos diários, enquanto perdurar a greve, garantidos os mesmos direitos especificados no item "a".

d) Se adotado o regime de “FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO” previsto nesta CCT, prevalece o que nele conter para todos os efeitos.

FÉRIAS E LICENÇAS
LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Para os casos devidamente comprovados, através do Atestado Médico, a empregada ou empregado vítima de violência doméstica terá direito a um afastamento pelo tempo determinado no Atestado Médico.

Parágrafo Primeiro: As empregadas e os empregados vítimas de violência doméstica poderão solicitar, realocação para outra dependência da empresa quando houver, sendo garantido o sigilo de informações sobre sua transferência;

Parágrafo Segundo: As empresas poderão oferecer a possibilidade de alternância de horários de entrada e saída do expediente, a fim de que o agressor não tenha conhecimento sobre a rotina das trabalhadoras e trabalhadores agredidos.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS COLETIVAS / INDIVIDUAL

a) É vedado o início das férias individuais ou coletivas no período de dois dias que antecedem dias já compensados, feriado e dia de repouso semanal remunerado, conforme dispõe o § 3º do art. 134 da CLT.

b) As empresas darão aviso aos(as) empregados(as) com 30 (trinta) dias de antecedência do início do gozo das férias.

c) Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas só concederão férias coletivas mediante comunicado prévio à Superintendência Regional do Trabalho, encaminhando cópia à Entidade Sindical profissional de acordo com a Lei vigente, bem como providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

d) O pagamento das verbas referentes às férias deverá ser efetuado até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período de gozo.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS - CANCELAMENTO / MODIFICAÇÃO

Comunicado ao(a) empregado(a) o período de férias individuais ou coletivas, a empresa somente poderá cancelar ou modificar o início do gozo previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao(a) empregado(a), dos prejuízos financeiros por este comprovado.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS FRACIONADAS

Por ocasião das férias anuais dos trabalhadores abrangidos por este Acordo Coletivo, fica garantido o período de 30 (trinta) dias, corridos, acrescido de pagamento pecuniário de 1/3 de férias.

Parágrafo Único: As férias fracionadas, de acordo com a lei vigente, só poderão ser aplicadas por iniciativa do trabalhador, por escrito, e contra recibo ao empregador.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - LOCAL PARA REFEIÇÃO

As empresas deverão manter local adequado, com Aquecedor de Refeição, Refrigerador (geladeira), Forno Micro-ondas e Água Potável, gelada e natural, para os empregados fazerem suas refeições, de forma higiênica e acomodada. Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - ÁGUA POTÁVEL / PRODUTOS DE HIGIENE / VESTIÁRIO

a) As empresas estão obrigadas a fornecer água potável, gelada e natural, a seus empregados. Ficam garantidas situações mais favoráveis já preexistentes;

b) As empresas, que usam mão de obra feminina, deverão colocar à disposição das empregadas, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais. As empresas também proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado;

c) As empresas manterão local apropriado para a guarda de objetos de uso pessoal, observando as disposições da NR. 24 da Portaria 3214 no tocante as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - AVALIAÇÃO E CONTROLE DAS EXPOSIÇÕES OCUPACIONAIS A AGENTES FÍSICOS, QUÍMICO

As empresas estão obrigadas a cumprir a Portaria Ministerial 3214/78, integrando as alterações e disposições da PORTARIA/SEPRT nº 6.735, de 10 de março de 2020, elaborando e implementando a NR 09 – Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos.

a) As empresas devem providenciar um Mapa de Risco do local de trabalho, completo ou setorial, e deverá ser afixado em quadro de aviso, de forma claramente visível e de fácil acesso a todos(as) os(as) empregados(as);

b) Cópia de todo o processo de elaboração e implementação da NR 09 deverá ser remetido à Entidade Sindical profissional, por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico (SINDICATO LABORAL).

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - CUIDADOS NO USO DE PISTOLAS NO PROCESSO DE "USED"

As empresas que usarem pistolas em processo de USED deverão, obrigatoriamente, adotar os seguintes cuidados:

a) Deverão ter local apropriado e contar com sistema de aspiração de poluentes (exaustão). O ambiente deve ser dotado de EPC “Equipamento de Proteção Coletiva”, objetivando a aspiração dos poluentes suspensos no ar, sendo o mesmo também dotado de sistemas de filtros para que não haja a contaminação atmosférica;

b) Fornecer obrigatoriamente máscaras apropriadas para a aplicação de produtos químicos no estado gasoso, devidamente regularizado pelo MTE “Ministério do Trabalho e Emprego”, adequado e necessário à proteção da saúde e segurança dos(as) trabalhadores(as) expostos, conforme identificado no PPRA.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI‘S)

As empresas estão obrigadas a cumprir a NR.6, Portaria Ministerial 3214/78, bem como, demonstrar seu cumprimento sempre que solicitado pelo Sindicato Profissional.

UNIFORME

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - UNIFORME E OUTROS EQUIPAMENTOS

É obrigatório o fornecimento gratuito de uniformes profissionais aos(as) empregados(as) quando exigidos pelas empresas na prestação de serviços de lavanderia, ou quando exigidos pela própria atividade ou condição do trabalho.

a) As empresas signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho são responsáveis pela manutenção, lavagem e substituição dos uniformes quando danificados, não podendo transferir ao(a) empregado(a) a tarefa de lavar os uniformes na própria residência.

b) O trabalhador poderá fazer a troca do Uniforme em até 5 (cinco) minutos antes do início do expediente, e em mesmo tempo, ao final do mesmo.

c) Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do(a) empregado(a) qualquer valor relacionado ao fornecimento, manutenção e substituição de uniforme, a empresa ficará obrigada a restituir o dobro do respectivo valor.

d) Fica assegurado às empresas, o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente, em caso de não devolução do mesmo por ocasião do desligamento do(a) empregado(a).

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - INSALUBRIDADE

Fica garantido pagamento de insalubridade com base no salário mínimo nacional, para as lavanderias hospitalares e demais empresas, conforme segue:

a) 40% (quarenta inteiros por cento) aos empregados que exercem suas atividades laborais onde ocorra manipulação, lavagem e exposição a materiais infecto contagiosos, agentes patológicos e biológicos.

b) 20% (vinte inteiros por cento) aos empregados que exercem suas atividades laborais em ambiente hospitalar, bem como, aos trabalhadores que executem a coleta de roupa contaminada em hospitais e similares.

c) Percentual explicitado na NR09 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, e/ou, na NR15 - Atividades e Operações Insalubres, para as demais empresas.

d) Para o trabalhador em empresas hospitalares que exercem a função de carga e descarga em caminhões, aplicar-se-á o item “b”.

MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - CALDEIRAS, VASOS DE PRESSÃO E TUBULAÇÕES

Em atenção ao disposto na Portaria 3214/78 – NR 13, com especial atenção e cumprimento à Portaria MTE 594 de 28 de abril de 2014 "NR 13 – caldeiras, vasos de pressão e tubulações", as empresas enquadradas deverão atentar entre outros para o seguinte:

I – CALDEIRAS

a) Cumprimento das disposições 13.4.4.4 no que diz respeito a inspeção de segurança periódica da caldeira por profissional habilitado.

b) Envio pela empresa à Entidade Sindical Profissional, contra recibo, de cópia do "Relatório de Inspeção de Segurança da Caldeira" no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua elaboração emitida pelo(a) profissional habilitado(a) responsável pela inspeção.

c) A(s) caldeira(s) deverão ser operadas por profissional "operador(a) de caldeira" devidamente habilitado(a) nos termos do Anexo I – item A1, e registrado como tal na CTPS.

II – VASOS DE PRESSÃO

Atentar ao especificado nos itens 13.5.1.6 e 13.5.1.9 da Portaria MTE 594/2014.

III – TUBULAÇÕES

Todo estabelecimento que possua tubulações, sistemas de tubulação ou linhas se obriga a dar cumprimento à Portaria MTB 594/2014, além de:

a) Providenciar de imediato um programa e um plano de inspeção que considere, no mínimo, as consequências para os(as) trabalhadores(as), instalação e meio ambiente trazidas por possíveis falhas das tubulações, dando conhecimento à Entidade Sindical Profissional.

b) Possuir e/ou providenciar no prazo de 12 (doze) meses o fluxograma de engenharia das tubulações com a identificação da linha e seus acessórios.

c) Providenciar o relatório de inspeção em conformidade com o item 13.6.3.9 da Portaria.

d) Enviar à Entidade Sindical profissional, contra recibo, cópia do "Relatório de Inspeção" no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua elaboração emitida pelo(a) profissional habilitado(a) responsável pela inspeção, por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico (tesouraria@sindimar.com.br).

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA

As empresas, em cumprimento a Norma Regulamentadora 05, da Portaria Ministerial 3214/1978, integrando as alterações e disposições da PORTARIA/MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022, deverão atentar para as seguintes disposições a esse respeito.

a) as empresas de lavanderias com 51 ou mais empregados (as), por força do enquadramento no grau de risco 02 estabelecido pela PORTARIA/ MTP nº 2.318 de 03/08/2022, ANEXO 1, deverão constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA, devendo ainda se atentar para o previsto no item 1.4.1.1, na NR 01;

b) a eleição será feita sem a constituição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos (as) os (as) candidatos (as);

c) as empresas convocarão eleições para as CIPAS no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso, dando publicidade ao ato e enviando, imediatamente, cópia à Entidade Sindical Profissional, e a realização das eleições no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;

d) todo o processo eleitoral e respectiva apuração serão fiscalizados pela CIPA em exercício, excetuados os (as) empregados (as) que se candidatarem à reeleição. No caso de não existir CIPA a fiscalização do processo eleitoral incumbirá aos (as) próprios(as) candidatos (as);

e) após a realização das eleições a Entidade Sindical Profissional será comunicada do resultado, com indicação dos (as) empregados (as) eleitos (as) e os (as) respectivos (as) suplentes;

f) cópia do edital do início do processo eleitoral (de preferência digitalizada) deverá ser enviada a Entidade Sindical Profissional;

g) as empresas que tiverem menos de 51 (cinquenta e um) empregados (as) deverão ter um(a) responsável designado(a), que terá treinamento anual conforme disciplinado na NR 05. Referido treinamento deverá ser comprovado junto ao Sindicato Profissional por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico tesouraria@sindimar.com.br;

h) a empresa deverá enviar cópia do processo eleitoral da CIPA (de preferência digitalizada), incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias à Entidade Sindical Profissional, por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico tesouraria@sindimar.com.br, bem como, comprovar o treinamento dos membros da CIPA, titulares e suplentes;

i) as empresas deverão atentar para as demais disposições constantes da NR 05, da Portaria 3214/78 e suas alterações e atualizações.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

a) Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do(a) empregado(a) será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com os equipamentos de proteção individual (EPI) e reconhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa, em conjunto com um elemento da CIPA, pelo menos, se houver.

b) As empresas se obrigam a aperfeiçoar as condições de trabalho existentes, obedecendo as Normas Regulamentadoras - NR's em vigor, com especial atenção para a proteção de partes móveis das máquinas.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL

As empresas, independente de seu porte e segmento de atividade, estão obrigadas a cumprir a NR 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, bem como todas as portarias vigentes a ela inerentes, decorrentes, relacionadas ou que venham a integrar, observando o que segue:

a) Os exames médicos laborais, periódicos, admissionais e demissionais, deverão ter cópia entregue ao(a) empregado(a) e conterão, obrigatoriamente, procedimentos clínicos e complementares que possibilitem a efetiva avaliação dos danos e agravos à saúde, decorrente das condições, métodos e organização do trabalho, mantendo ainda os(as) empregados(as) informados(as) dos riscos e da qualidade de sua saúde e, ainda, informando-os(as) sobre o desenvolvimento do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional.

b) Cópia de todo o processo de elaboração e implementação dos programas de controle da saúde e integridade física dos trabalhadores deverão ser remetidos à Entidade Sindical profissional, por qualquer meio de correspondência, inclusive eletrônico (tesouraria@sindimar.com.br).

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos pela Entidade Sindical profissional e/ou seus conveniados serão aceitos pela empresa, bem como os fornecidos pelos órgãos de saúde Federais, Estaduais, Municipais e conveniados com o INSS e, ainda, os emitidos por médicos particulares, desde que contenham o carimbo e assinatura do médico visitado.

a) As declarações de comparecimento emitidas pelo setor de recepção do estabelecimento médico serão aceitas e, as ausências serão abonadas pelo tempo de atendimento no serviço de saúde e na locomoção até a empresa.

b) As ausências ao trabalho de que trata o item anterior poderão ocorrer tanto no período matutino, vespertino e noturno.

c) As empresas não poderão impedir que o trabalhador conclua o restante da jornada de trabalho referente a cada período mencionado no item "b", e caso isso ocorra, não poderá haver qualquer desconto nos proventos do trabalhador.

d) Se a não conclusão da jornada de trabalho mencionada no item "c", for por iniciativa do trabalhador, a empresa poderá descontar dos seus proventos, sem prejuízo do DSR.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM SERVIÇOS CORRELATOS DE SAÚDE

As empresas de Lavanderia Hospitalar, Lavanderia de roupa oriunda de Casas de Saúde e/ou Lar para Idosos, de estadia de longa duração ou não, devem se enquadrar nos dispositivos da NR32, item 32.7.

Parágrafo Primeiro: As empresas ficam obrigadas a remeter à Entidade Sindical Profissional, quando solicitada, no prazo de 10 (dez) dias, a comprovação do cumprimento do estabelecido no item 32.2.4.9, letra "c", 32.2.4.9.2 e 32.2.4.10.1, por qualquer meio de correspondência, inclusive eletrônico no endereço (tesouraria@sindimar.com.br).

Parágrafo Segundo: Observar e cumprir o estabelecido no item 32.2.4.17, quanto à vacinação dos trabalhadores, devendo dar ciência ao sindicato nos moldes como estabelecido no parágrafo anterior.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA - REMOÇÃO DE ACIDENTADO OU DOENTE

A empresa deverá providenciar, de imediato, o transporte do empregado, por meio do serviço de remoção oficial para a unidade de saúde mais próxima, em caso de acidente ou mal súbito, desde que o fato ocorra no local e em horário de trabalho.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS

Com fulcro no item **"1.5.3.1"** e **"1.5.3.1.1"**, da NR 01 – DISPOSIÇÕES GERAIS e GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS, as empresas devem constituir o PGR, independente de seu porte e segmento de atividade, e, sempre que solicitado pelo sindicato laboral, propiciará acesso aos documentos integrantes do "PGR – PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS", itens **"1.5.7.2.1"** e **"1.6.5.1.1"**, da referida NR.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

As empresas devem se atentar para o § 3º, do Art. 148, da INSTRUÇÃO NORMATIVA DO INSS Nº 99/2003, quanto à elaboração e atualização do PPP – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO, conforme "ANEXO XV", e ainda observar o que segue:

a) A elaboração do PPP deve estar em conformidade com o determinado na NR 09 - AVALIAÇÃO E CONTROLE DAS EXPOSIÇÕES OCUPACIONAIS A AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS, quanto às eventuais exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos, biológicos e riscos relacionados a fatores ergonômicos;

b) A entrega do PPP AO TRABALHADOR, para fins de aposentadoria, deverá ser feito em até 05 dias da data de comunicação, e imediatamente, na rescisão do contrato de trabalho.

CLÁUSULA CENTÉSIMA - RISCO ERGONÔMICO

As empresas ficam obrigadas a remeter ao SINDIMAR, quando solicitado, o envio da AET e comprovação do cumprimento da NR 17, sobretudo quanto ao item 17.3.3 e demais itens, por qualquer meio de correspondência, inclusive eletrônico: tesouraria@sindimar.com.br.

CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA - SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE:

As empresas se obrigam a remeter ao SINDIMAR, quando solicitado, cópia do “Prontuário de Instalações Elétricas/spda”, conforme explicitado no item 10.2.4, e sub-item de “a” até “g”, da NR 10, por qualquer meio de correspondência, inclusive eletrônico (tesouraria@sindimar.com.br).

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA CENTÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO

As empresas colocarão a disposição da Entidade Sindical profissional, 02 (duas) vezes por ano, 10 (dez) dias após a solicitação da mesma, meios e local para fins de sindicalização, cuja data será convencionada de comum acordo entre a direção de cada empresa e a Entidade Sindical profissional, esta representada por diretor ou elemento credenciado, sendo que a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA CENTÉSIMA TERCEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS DO(A) DIRETOR(A) DO SINDICATO PROFISSIONAL

O empregado, diretor do Sindicato Profissional, quando no exercício de seu mandato, e desde que tenha sido devidamente convocado por seu Sindicato e tenha comunicado ao seu empregador, poderá deixar de comparecer ao trabalho no máximo 05 (cinco) dias no ano, sem prejuízo dos salários, para que participe de reuniões, cursos, seminários, congressos, encontros e assembleias.

CLÁUSULA CENTÉSIMA QUARTA - DIRIGENTES SINDICAIS

Conforme estabelecido no Artigo 8º, inciso VIII, da Constituição Federal, é vedada a dispensa do empregado candidato nas eleições sindicais para membro da diretoria e conselho fiscal (efetivo e/ou suplente), desde o registro de sua candidatura até 01 (um) ano após o término do mandato.

a) O Sindicato Profissional informará às empresas, desde o momento da candidatura, os nomes dos empregados que disputarão os cargos de direção ou representação sindical.

b) Depois da eleição, o Sindicato Profissional comunicará, expressamente, às empresas os empregados que foram eleitos bem como o tempo de mandato, informando a data do início e término.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA CENTÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO DE NATUREZA ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS DE LAVANDERIA P SINDILAV

a) As empresas que tinham mais de 05 funcionários (as), em 01.04.2025, recolherão R$ 15,33 (quinze reais e trinta e três centavos), por funcionário (a), por parcela, em 10 parcelas, com vencimentos em 15.04.2025, 15.05.2025, 15.07.2025, 15.08.2025, 15.09.2025, 15.10.2025, 15.11.2025, 15.01.2026, 15.02.2026, 15.03.2026.

b) As empresas que tinham, em 01.04.2024, de zero até 05 funcionários (as), recolherão 10 parcelas de R$ 68,68 (sessenta e oito reais e sessenta e oito centavos), cada uma, com vencimento nas mesmas datas citadas acima.

c) O não recolhimento das contribuições referidas implicará na multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido e não recolhido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês.

d) As empresas são obrigadas a enviar ao SINDICATO INTERMUNICIPAL DE LAVANDERIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDILAV, até o dia 20 de junho de 2025, cópia da guia GFIP do FGTS, referente ao mês de maio de 2025, a fim de comprovar o número de empregados (as), enviar ao sindilav@sindilav.com.br.

e) O recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente em agências bancárias, em guia própria, que será fornecida pela entidade sindical patronal.

f) Para as empresas que possuem mais de uma unidade, a cobrança será unificada em um só boleto. Nesse caso, é obrigatória a apresentação das diversas guias GFIP, para que o sindicato possa promover a unificação da cobrança.

g) Na guia de cobrança constará a informação de que será concedido 10% (dez por cento) de desconto para pagamento da contribuição à vista, sendo que a empresa que desejar o pagamento nessa condição, ou seja, com 10% (dez por cento) de desconto, desde que o pagamento seja à vista, deve solicitar o boleto avulso à secretaria do SINDILAV.

h) Os termos constantes desta cláusula poderão ter seus efeitos prorrogados em cumprimento à cláusula **ULTRATIVIDADE DO INSTRUMENTO COLETIVO**, desta convenção.

CLÁUSULA CENTÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Considerando que a redação da presente cláusula foi aprovada em assembleia coletiva da categoria, órgão máximo de deliberação sindical, estando em consonância com o novo entendimento do Supremo Tribunal Federal, que alterando a tese do Tema 935 de Repercussão Geral, ARE 1018459, Plenário, Sessão Virtual de 1.9.2023 a 11.9.2023, que admitiu a cobrança da contribuição assistencial de filiados e não filiados;

Considerando o acordo judicial firmado com o Ministério Público do Trabalho, nos autos da ACP nº 0010862-83.2023.5.15.0033, que tramitou perante a 1ª Vara do Trabalho de Marília;

Considerando que os trabalhadores reunidos em assembleia resolveram instituir a presente contribuição como forma de custeio da negociação coletiva e visando a manutenção dos direitos sociais concedidos aos empregados neste presente instrumento, tais como: reajuste salarial, pisos normativos mínimos, auxílio alimentação, vale refeição, adicional de acúmulo de função, PPR (Programa de Participação nos Resultados), benefício de assistência médica e odontológica, dentre outros não previstos na legislação geral;

Assim, de acordo com a Assembleia Geral da categoria realizada em **28/02/2025**, com base no **Art. 513 "e" da CLT** que estabelece que são prerrogativas dos sindicatos impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou de profissões liberais representadas, fica estabelecido o desconto da Contribuição Assistencial de todos os empregados associados ou não, pertencentes a categoria profissional e beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho do SINDIMAR E REGIÃO cuja finalidade é de assegurar o custeio das negociações coletivas, da seguinte forma:

a) No mês de **Abril/2025**, data-base da categoria, todos os empregados representados pelo **SINDIMAR E REGIÃO**, na presente Convenção Coletiva de Trabalho, contribuirão com um percentual, neste mês, de **5% (cinco por cento)**, a ser aplicado sobre os salários, devendo os descontos ser procedidos em folha de pagamento, em guias próprias, encaminhadas pelo sindicato.

b) A partir do mês de **Maio/2025 até Março/2026**, todos os empregados representados pelo **SINDIMAR E REGIÃO**, na presente Convenção Coletiva de Trabalho, contribuirão com um percentual mensal de **2% (dois por cento)**, a ser aplicado sobre os salários, devendo os descontos ser procedidos em folha de pagamento, em guias próprias, encaminhadas pelo sindicato.

Parágrafo Primeiro: O não recolhimento da contribuição referida acarretará multa de 10% (dez por cento) calculado sobre o montante devido e não recolhido, sem prejuízo de sua atualização monetária, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo Segundo: 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 Terceiro: Aos empregados não associados ao sindicato é assegurado o direito de oposição quanto aos descontos, desde que os mesmos tenham apresentado individual e pessoalmente na sede da entidade sindical ou algum meio de comunicação escrita do trabalhador que possibilite a confirmação da entrega sem a interferência do empregador e mediante recibo por parte da entidade, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da assinatura da convenção coletiva, sendo vedada a entrega diretamente na empresa ou via e-mail.

Parágrafo Quarto: O recolhimento da referida contribuição também é devido no pagamento do 13º (décimo terceiro) salário.

Parágrafo Quinto: As empresas deverão enviar ao sindicato profissional, junto com o pedido de guia de recolhimento da referida contribuição, a relação dos nomes de todos os trabalhadores.

CLÁUSULA CENTÉSIMA SÉTIMA - REPASSE DAS MENSALIDADES DOS ASSOCIADOS DA ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL:

a) A Entidade Sindical profissional encaminhará às empresas, até o dia 20 de cada mês, a relação de seus(suas) associados(as) e número de dependentes, assim como o valor das mensalidades.

b) As empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades associativas desses(as) empregados(as).

c) O repasse do respectivo valor à Entidade Sindical profissional será feito através de depósito bancário, em conta corrente a ser indicada, no prazo máximo de 05 (cinco) dias da data de pagamento do salário.

d) Não será exigido desconto nos casos de desligamento contratual no curso do mês, bem como na ocorrência de suspensão do contrato por benefício previdenciário, independente de maior formalidade de comunicação.

e) A empresa deverá retornar à Entidade Sindical profissional o “controle de recolhimento de mensalidades” devidamente preenchido, com as indicações do desconto e do salário nominal do empregado, bem como, cópia do comprovante bancário de depósito.

f) A empresa que deixar de recolher à Entidade Sindical profissional mensalidades associativas, dentro do prazo acima estipulado, incorrerá em multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante acrescido de 1% (um inteiros por cento) de juros ao mês.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA CENTÉSIMA OITAVA - ATOS DISCRIMINATÓRIOS

Fica estabelecido que as Entidades Sindicais convenentes elaborarão Cartilhas com propostas de orientação a empregados(as), gestores(as) e empresas no sentido de prevenir atos e posturas discriminatórias sexistas, homofóbicas, elitistas, preconceito de raça, cultura, religião e etnia praticados nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

CLÁUSULA CENTÉSIMA NONA - DIGNIDADE E DIVERSIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As empresas da categoria se comprometem a respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, proporcionando ambiente seguro e saudável para seus empregados, respeitando a liberdade de associação e o reconhecimento do direito a negociação coletiva, comprometendo-se ainda ao combate de todas as formas de trabalho forçado, infantil ou degradante, devendo atuar na disseminação da cultura da tolerância à diversidade e em busca da eliminação de quaisquer formas de discriminação no ambiente de trabalho quer seja em virtude de raça, gênero, sexo, cor, origem, religião, condição social, idade, porte ou presença de deficiência física ou mental, ou qualquer tipo de doença, exaltando a cidadania e a meritocracia tanto nas políticas de recursos humanos quanto na execução das atividades laborativas.

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA - RECOLHIMENTO DO INSS / ATRASO

A empresa que estiver em atraso com os recolhimentos referentes ao INSS e que como consequência venha a prejudicar o(a) empregado(a) pelo(a) mesmo(a) não ter direito aos benefícios, tais como: auxílio-doença, auxílio-natalidade e outros, estará obrigada a arcar com os prováveis prejuízos financeiros causados ao(a) empregado(a).

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA PRIMEIRA - PERCLOROETILENO

As empresas que operam com PERCLOROETILENO, em qualquer fase do processo de lavagem de roupa, devem cumprir o determinado na RDC 647, de 25/03/2022, da ANVISA, devendo observar o que segue.

a) As empresas cujas máquinas estejam instaladas em recintos com sistema de ar-condicionado, além das instalações estabelecidas no Art. 4º, devem possuir equipamento capaz de propiciar renovação de ar e controle de umidade, objetivando obtenção de qualidade do ar interior.

b) O monitoramento dos níveis de exposição deve ser efetuado na área laboral e de atendimento ao público, e sempre cumprir os limites observados quanto à exposição ocupacional vigente, conforme estabelecido no Art. 5º, observado a frequência das medições estabelecidas no inciso I e II.

c) O resultado das medições mencionadas no § 2º do Artigo 5º, bem como os registros estabelecidos no Art. 9º, sempre que solicitado, devem ser enviados à Entidade Sindical Profissional.

d) Os resíduos em decorrência do uso do PERCLOETILENO, resultante do procedimento operacional, manutenção ou outros, além da obrigatoriedade do descarte, podem ser temporariamente armazenados em recipientes lacrados com sinalização de advertência, em conformidade com o Art. 7º, Parágrafo Único.

e) A FICHA DE INFORMAÇÃO DE SEGURANÇA DE PRODUTOS QUÍMICOS – FISPQ, conforme estabelece o Art. 10º, deve ser afixada em local de livre acesso ao público em geral.

f) Todos os trabalhadores que mantenham contato direto ou indireto com a máquina de lavar a seco, devem ser submetidos ao controle biológico.

g) Uso de EPC - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO COLETIVA e EPI - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL, de acordo com as recomendações constantes na rotulagem dos produtos, conforme estipulado no §1º, do Art. 11, e consoante às determinações no PGR – PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS.

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA SEGUNDA - MUDANÇA DE ENDEREÇO / RAZÃO SOCIAL

As empresas que atuam na base territorial das Entidades Sindicais signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, se obrigam a realizar o cadastramento da Matriz e averbação das filiais em ambas as entidades sindicais (Laboral e Patronal), devendo enviar as seguintes documentações:

a) Contrato Social ou Estatuto, devidamente atualizado e reconhecido;

b) Meios de contato;

c) Segmento específico de atuação da empresa (Hospitalar, Doméstico, Hoteleiro, Tapetes, Uniformes, EPIs etc.); e

d) Número de empregados (RE), remuneração e benefícios concedidos pela empresa (Comprovação);

Parágrafo Único: Eventual alteração de endereço, razão social, segmento específico, objeto social, sócios e diretores, deve a empresa realizar a comunicação as entidades sindicais.

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA TERCEIRA - PESQUISA DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

Os Sindicatos laboral e patronal, na qualidade de representantes dos trabalhadores e do segmento patronal, respectivamente conferido pelo art. 8, inciso III da Constituição Federal, combinado com o art.18, § 3°, da LGPD, quando solicitado, de forma individual, as empresas fornecerão a entidade solicitante informações sobre o número de empregados, nome, cargo e salário, admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial de representação dos sindicatos laborais.

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA QUARTA - GRUPO DE ESTUDO

Fica estabelecido a criação de “grupo de estudo” formado por representantes das Entidades Sindicais subscritoras da presente **Convenção Coletiva de Trabalho** para desenvolver estudo e discutir sobre os seguintes assuntos:

a) Viabilidade de estatuto normativo para definição de cargos e nomenclaturas das funções dos(as) empregados(as) em lavanderias.

b) Critérios a serem adotados na área de separação e lavagem de roupas (área suja), objetivando evitar acidentes no trabalho, ocorridos com materiais perfuro cortantes na separação de roupas, oriundas de hospitais e clínicas.

c) Ampliação da atuação preventiva de saúde e segurança do trabalho nas lavanderias domésticas e industriais para cumprimento de dispositivos das NRs 1 - 5 - 6 - 7 - 9 - 12 - 13 - 15 - 17 - 23 - 24 - 32 - LTCAT.

d) O grupo de estudo terá formação definida em comum acordo pelas partes, e se reunirá durante o período de vigência da presente **Convenção Coletiva de Trabalho** em calendário a ser ajustado pelas Entidades Sindicais.

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA QUINTA - RECONHECIMENTO MÚTUO DA LEGITIMIDADE DAS ENTIDADES SINDICAIS

As empresas e os empregados(as) abrangidos pela presente Convenção Coletivos de Trabalho cujos sindicatos assinam, independente da lei vigente, ou que vier a vigir, reconhecem reciprocamente, para todos os efeitos legais, os respectivos sindicatos, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, renunciando desde já, individualmente, a qualquer negociação com eventuais sindicatos que se apresente:

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

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

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA SEXTA - VIGILÂNCIA ELETRÔNICA, E OUTRAS PROVIDÊNCIAS

A implantação e utilização de sistema interno de monitoramento eletrônico (câmaras) ficam restritos a fins de vigilância e segurança pessoal e patrimonial, seja das instalações da empresa, seus dirigentes e dos trabalhadores.

Parágrafo Único: É vedado impor limites, por qualquer forma, de idas ao bebedouro e banheiro.

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA SÉTIMA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

O presente Termo será emitido de forma conjunta pelo SINDIMAR e SINDILAV, desde que as empresas estejam regulares quanto ao cumprimento da CCT, observado o que segue:

a) A documentação comprobatória do cumprimento de obrigações trabalhista anual (art. 507-B da CLT), inclusive referente ao cumprimento pela empresa do estabelecido em CCT deverá ser encaminhada pela empresa ao sindicato laboral para verificação, via endereço eletrônico (tesouraria@sindimar.com.br);

b) Estando tudo regular, os sindicatos expedirão o "termo de quitação anual de obrigações trabalhistas", e dele constará a quitação fornecida pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas;

c) No caso de existir divergências, ou eventuais diferenças apuradas, o certificado de que trata o item anterior não será emitido até o devido pagamento ao empregado;

d) O "termo de quitação anual de obrigações trabalhistas" será facultativo, tanto para as empresas quanto para os trabalhadores;

e) Serão nulas de direito as quitações anuais de obrigações trabalhistas fornecidas pelo empregado, efetuadas à margem do Sindicato Laboral sem a devida observância do aqui estabelecido.

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA OITAVA - GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (GPS)

As empresas ficam obrigadas a encaminhar para a Entidade Sindical profissional, por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico (tesouraria@sindimar.com.br), cópia das Guias da Previdência Social (GPS) até 15 (quinze) dias após o recolhimento da competência anterior.

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA NONA - GFIP DO FGTS

As empresas ficam obrigadas a remeter à Entidade Sindical profissional cópia da GFIP do FGTS, por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico (tesouraria@sindimar.com.br), até 05 (cinco) dias após a data do pagamento de cada parcela, a fim de comprovar os valores pagos e o número de empregados.

Parágrafo Único: Fica assegurado que a Entidade Sindical profissional participará na fiscalização do FGTS, em especial cumprimento da Resolução CC/FGTS 48/91, no que tange ao controle de depósito nas contas vinculadas de seus representados, exercitando a faculdade que o Artigo 72 do Decreto nº 99.684/90 lhe assegura.

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA - DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As empresas se comprometem em despender todos os esforços para que nas novas contratações de trabalho sejam respeitadas a capacitação individual dos trabalhadores, observados os princípios da igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos, para os trabalhadores com idade superior a 40 (quarenta) anos de idade, independente do sexo, origem, raça e etnia, religiosidade, opção de gênero, condição física, evitando dessa forma qualquer forme de discriminação e preconceito no ambiente de trabalho.

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA PRIMEIRA - NOME SOCIAL

Fica assegurado aos trabalhadores o direito de utilização de nome social às pessoas pertencentes à comunidade LGBTQIAPN+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Questionando, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais/Polisexuais, Não-binário+) em seus gêneros, nos seus registros funcionais, sistemas e documentos, para prestação de serviços em seu favor e no tratamento de seus nomes sociais junto ao ambiente de trabalho.

Parágrafo Único: No caso de comprovação, por parte dos empregados, de qualquer tipo de restrição da instituição ao cumprimento do que estabelece o caput da presente clausula a instituição arcará com multa de um salário nominal, a ser pago pela empresa em favor do funcionário prejudicado.

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS

As empresas ficam obrigadas a remeter à Entidade Sindical Profissional, quando solicitada, no prazo de 10 (dez) dias, a comprovação do cumprimento da NR 23, conforme redação dada pela Portaria MPT nº 2.769, de 05/09/2022, por qualquer meio de correspondência, inclusive eletrônico: tesouraria@sindimar.com.br

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS/CERTIDÃO DE CUMPRIMENTO DA CCT

As certidões serão emitidas pelos sindicatos convenentes desta CCT, observado o que segue:

a) CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS:Emissão imediata, não constando qualquer débito de contribuições aos sindicatos dispostas em CCT, de forma individual pelos mesmos.

b) CERTIDÃO DE CUMPRIMENTO DA CCT:Emissão, de forma conjunta, mediante constatação do fiel cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, a ser confirmado pelos sindicatos, inclusive para instituir Acordos Coletivos de Trabalho Específicos, que tenham como objeto os seguintes temas:

01 - ALTERAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO;

02 - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS;

03 - TRABALHO DO EMPREGADO “HIPERSUFICIENTE”;

04 - TELETRABALHO / HOME OFICE;

05 - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E “DIAS PONTES”;

06 - REDUÇÃO DO INTERVALO INTERJORNADA/INTRAJORNADA;

07 - TRABALHO PARCIAL;

08 - TRABALHO INTERMITENTE;

09 - OUTROS ACORDOS.

Parágrafo Único: Todo e qualquer acordo individual ou acordo coletivo firmado sem a observância desta cláusula e que não haja a participação do Sindicato Profissional, será considerado nulo de pleno direito, sujeitando-se às empresas ao pagamento integral dos valores previstos por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

Fica estabelecido a criação de “comissão de negociação permanente” formada por representantes das Entidades Sindicais Sindilav e Sindimar para fins de aprimoramentos das condições previstas na convenção coletiva de trabalho, estudos e discussões sobre temas de interesse das categorias profissional e econômica e assuntos de relevância para as categorias representadas.

Parágrafo Único: A comissão de negociação terá formação definida em comum acordo pelas partes, e se reunirá durante o período de vigência da presente **Convenção Coletiva de Trabalho,** em calendário a ser ajustado pelas Entidades Sindicais.

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA QUINTA - REABERTURA DE NEGOCIAÇÕES

Havendo a ocorrência de fatos econômicos, sociais ou políticos que determinem a alteração das condições vigentes, fica assegurada a imediata reabertura das negociações entre as partes signatárias.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA SEXTA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS/COMUNICAÇÃO PRÉVIA

O SINDIMAR, na hipótese de convocação de empresas, em razão de denúncias da categoria profissional representada, quanto a conflitos decorrentes do não cumprimento desta Convenção ou da legislação trabalhista, poderá efetuar comunicação prévia ao Sindilav, objetivando sempre que possível que este preste assistência e acompanhe suas representadas.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA SÉTIMA - EFICÁCIA DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

As Entidades Sindicais subscritoras desta Convenção, ou, eventuais Acordos Coletivos de Trabalho quando forem celebrados de forma conjunta, ou individual, bem como seus representados, reconhecem que tais instrumentos são lícitos a luz do Inciso XXVI (reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho), do Art. 7, da Constituição Federal de 88, fazendo lei entre as partes devendo tais Instrumentos Coletivos ser rigorosamente cumpridos por seus signatários.

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA OITAVA - ABRANGÊNCIA / AMPLITUDE

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá todos os trabalhadores nas empresas do setor de lavanderias e similares, associados ou não, beneficiados por essa Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente da função ou forma de contratação, excetuando-se os diferenciados, observado ainda o caput da CLÁUSULA PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA.

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA NONA - CUMPRIMENTO

Nos termos do art. 8º, inciso III, da CF, as partes instituem a presente cláusula para o exercício do dever constitucional da entidade sindical laboral, com liberdade e autonomia, com fundamento e sob os seguintes princípios:

I - Substituição processual e legitimidade ativa para a defesa dos direitos e interesses da categoria, principalmente aqueles concernentes à CCT, ACT e NRs;

II - Princípios da função social das empresas, liberdade sindical, autonomia da vontade coletiva, adequação setorial negociada, autocomposição de conflitos, princípio social, econômico e político das negociações,

criatividade jurídica, solução de conflitos internos da categoria, transparência, representação legal ampla dos trabalhadores da categoria e o negociado sobre o legislado (Tema 1046, do STF);

III - O progresso, desenvolvimento, capacidade econômica, profissionalização, bem-estar, melhores condições de trabalho da categoria, zelo recíproco pelo cumprimento das normas trabalhistas e mitigação de concorrência desleal; e

IV - Atuação sindical *lato sensu* no pleito de direitos difusos, coletivos, individuais heterogêneos e homogêneos.

Parágrafo Primeiro: O Sindicato Laboral, mediante recebimento de denúncia ou não, poderá contatar a empresa por meio de Notificação Extrajudicial ou qualquer ato escrito, seja ele eletrônico ou físico, para que a empresa demonstre o cumprimento das cláusulas solicitadas, referentes a direitos e interesses individuais ou coletivos, normas de Saúde e Segurança e CCTs e/ou ACTs anteriores, atuais e ulteriores, observado, entretanto, a CLAÚSULA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS/COMUNICAÇÃO PRÉVIA, desta CCT;

Parágrafo Segundo: O Sindicato Laboral poderá solicitar, cumulativamente ou alternativamente, a empresa, realização de reunião, prestação de esclarecimentos, informações necessárias, apresentação de eventuais débitos que a empresa possua com os empregados para fiel quitação e regularização e solicitação de comprovação de cumprimento das normas trabalhistas, para cumprimento da finalidade desta cláusula.

Parágrafo Terceiro: Se a empresa se mantiver silente, negar demonstração de cumprimento, não comparecer à reunião, prestar informações e esclarecimentos falsos ou não apresentar os débitos ou documentos, tais atos importarão descumprimento da presente cláusula, podendo o sindicato ajuizar, Ação Coletiva, Ação de Cumprimento, Exibição de Documento e/ou qualquer outra Ação cabível perante a Justiça do Trabalho.

Parágrafo Quarto: As notificações extrajudiciais (eletrônico ou físico) contarão com prazo mínimo de 15 (quinze) duas úteis contados do recebimento para atendimento. Os ofícios, atas e qualquer outra espécie de documento poderão prever prazos diferenciados. Em ambos os casos, as empresas deverão atender o solicitado pela entidade sindical, sob pena de descumprimento desta cláusula, ensejando Ação Judicial, conforme os parágrafos desta cláusula.

Parágrafo Quinto: Quando ajuizada Ação, a empresa responderá pelas custas e despesas processuais e Honorários Assistenciais de 15% sobre o valor da condenação.

Parágrafo Sexto: A finalidade da entidade sindical é atender o dever constitucional de defesa dos interesses e direitos individuais e coletivos dos trabalhadores, seja em âmbito judicial ou administrativo, utilizando eventuais dados para esta finalidade, bem como para o fiel cumprimento das normas, considerado como legítimo representante dos trabalhadores e atendimento de um dever legal, conforme preconiza a LGPD.

Parágrafo Sétimo: A entidade sindical realizará o tratamento dos dados mencionados no parágrafo abaixo para exclusivamente exercer seu dever constitucional de defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores, no cumprimento da presente cláusula e CLÁUSULA - RECONHECIMENTO MÚTUO DA LEGITIMIDADE DAS ENTIDADES SINDICAIS, itens “a” e “b”, desta CCT.

Parágrafo Oitavo: Qualquer envio de documentos que contenham dados pessoais, pessoais sensíveis e de menores aprendizes (adolescentes, conforme ANPD), inerentes à relação de trabalho, sindical, CCTs, ACTs e normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho, deverão levar em consideração a necessidade de cada cláusula que se pretende comprovar o cumprimento.

Parágrafo Nono: Com relação ao tratamento dos dados pessoais, além da base legal justificadora “cumprimento de obrigação legal” é igualmente aplicável a base legal “legítimo interesse do controlador”, visto que a entidade sindical laboral possui o legítimo interesse de defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores da categoria.

Parágrafo Décimo: Institui-se e reconhece-se o a legitimidade ativa da Entidade Sindical Laboral de postular documentos com o intuito de defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da categoria e zelar pelo cumprimento das normas coletivas e de segurança e saúde do trabalho, extrajudicialmente ou judicialmente, conforme preconiza a CF em seus artigos 5º, XXXV; 7º, XXV; e artigo 8º, inciso I e III e conforme amplo entendimento do STF e TST.

Parágrafo Décimo Primeiro: A presente cláusula reflete os interesses da “Categoria Profissional e Econômica”, em buscar o cumprimento das normas e da mitigação e solução dos conflitos, no sentido da convivência harmoniosa entre trabalhadores e empresas, à luz do que preconiza a CLAÚSULA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS/COMUNICAÇÃO PRÉVIA, desta CCT, sendo assim base normativa de pedido da demonstração de cumprimento das cláusulas constantes em CCTs e ACTs.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA - MULTAS

Fica estipulada multa equivalente a 20% (vinte inteiros por cento) do salário normativo, por empregado(a) e por cláusula, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo seu valor à parte prejudicada.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de revisão, denúncia ou revogação total ou parcial, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA SEGUNDA - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos(as) empregados(as), vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ULTRATIVIDADE DO INSTRUMENTO COLETIVO

Os sindicatos signatários da presente CCT resolvem instituir a “ULTRATIVIDADE DO INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO CCT”, como garantia conjunta de negociação, e ainda com o fito de seguridade, objetivando os interesses das partes quanto às conquistas sociais e econômicas, observado o que segue:

a) O conteúdo desta CCT manterá/permanecerá seus efeitos após a data de sua vigência, não podendo ser alterado unilateralmente pelas empresas, até que novo Instrumento Coletivo de Trabalho (CCT), negociado entre o SINDIMAR e o SINDILAV, estabeleça de forma diversa.

b) Em conformidade com o tema 1046, de 02/06/2022, do STF, com repercussão geral, a presente cláusula se sobrepõe ao legislado, inclusive quanto à decisão de 27/05/2022, do STF, no quesito, ULTRATIVIDADE.

CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA QUARTA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD

Considerando que as empresas, na qualidade de empregadoras, são controladoras dos dados pessoais que recebem de seus trabalhadores e que o sindicato laboral é o controlador dos dados pessoais recebidos das empresas e dos trabalhadores, dos seus associados, funcionários e dirigentes e que ambos são responsáveis pelas informações que se referem à pessoa, incluindo, mas não somente, a coleta, produção, recepção, reprodução, distribuição, transmissão, armazenamento e eliminação dessas informações.

Considerando que em razão da relação trabalhista e sindical, existe a obrigação legal do Sindicato Laboral, conforme artigo 8º, incisos II e II, de representação de toda a categoria indistintamente e o poder-dever de

defender os interesses e direitos dos trabalhadores, portanto, consequentemente, poderá haver o tratamento dos dados dos mesmos, em decorrência de cumprimento de obrigação legal, exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro e interesses legítimos do controlador, respectivamente, levando em consideração a finalidade, conforme artigo 7, incisos II, VI, VII e IX, artigo 10 e artigo 11, inciso II, alíneas “a”, “d” e “e”, todos da LGPD, os sindicatos signatários da presente CCT, resolvem o que segue:

a) Fica estabelecido que as empresas e Sindicato Laboral poderão proceder reciprocamente ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, devendo a empresa fornecê-los ao Sindicato Laboral, mediante envio de solicitação formal de acordo com a lei e a CLÁUSULA - CUMPRIMENTO desta CCT;

b) Em qualquer hipótese, fica garantido a todos os trabalhadores o direito a um correto tratamento dos seus dados pessoais antes, durante e após o contrato de trabalho, bem como o direito à confirmação da existência de tratamento de seus dados, direito de acesso aos dados, direito de correção dos dados, direito de bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desacordo com a LGPD e o direito de revogação de eventual consentimento concedido (que não se confunde com as permissões legais previstas em LGPD).

}

OSMAR MUNIS
PRESIDENTE
SIND EMPREG EMPR IM ASS ED RES COM INST B R F CAB EL MR

EVERTH ALVES BONAVOLONTA
VICE-PRESIDENTE
SINDICATO INTERMUNICIPAL DE LAVANDERIAS NO ESTADO DE SAO PAULO - SINDILAV.

ANEXOS
ANEXO I - ATA AGE TRABALHADORES

Anexo (PDF)

ANEXO II - CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL – PARE E REPARE

Anexo (PDF)

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