

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP005681/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/07/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR029874/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.113793/2022-32  
DATA DO PROTOCOLO: 30/06/2022

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

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE LAVANDERIA DO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 96.474.549/0001-97, neste ato representado(a) por seu ;

E

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

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 2022 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **de trabalhadores em, Lavanderia Hospitalar, Lavanderia Industrial (exceto lavagem no processo de preparação de fibras têxteis), Lavanderia de Jeans, Lavanderia Doméstica a Água e a Seco, Lavanderia e Toalheiro, Lavanderia Automática e de Auto Serviço, de Empresas de Passadoria, de Posto de Coleta de Roupas e de Entrega de Roupas de Lavanderia; de Lavagem, associada ou não a aluguel e/ou locação de Roupas Hospitalares; de Lavagem, associada ou não a aluguel e/ou locação de Roupas Industriais; de Lavagem, associada ou não a aluguel e/ou locação de Uniformes de Trabalho e Aventais; de lavagem, associada ou não a aluguel e/ou locação de roupa de hotel, motel e restaurante; de Lavagem, associada ou não a aluguel e/ou locação de panos industriais; de Lavagem, associada ou não a aluguel e/ou Locação de Toalhas; de Lavagem, associada ou não a aluguel e/ou locação de artigos de cama, mesa e banho; de Lavagem, associada ou não a aluguel e/ou locação de Sacos, Embalagens e Big bags; de Lavagem de Roupas de Vestuário, como couro, plástico, pele, naturais e sintéticas; de Lavagem, associada ou não a aluguel e/ou locação de Roupas de Pet Shop; de Higienização e/ou Desinfecção Têxtil; de lavanderia doméstica de decoração, lavagem de Carpetes e Tapetes, Cortinas e Persianas, Moveis Estofados, inclusive na residência do consumidor final; de lavagem, associada ou não a aluguel e/ou locação de equipamentos de proteção individual - EPIs e de mangas de filtros; de lavagem, associada ou não a aluguel e/ou locação de roupas de institutos de beleza e cabeleireiros; de Lavagem, associada ou não de Luvas e trapos; de Processamento de Jeans; de Serviços de Lavanderia e Tinturaria (exceto na atividade inerente a Indústria Têxtil – tingimento industrial); de Serviços de lavagem, associada ou não a aluguel e/ou Locação de Toalhas, Lençóis, Fronhas, Cobertores, Capas de Colchão; de Serviços de Preparação Pré e/ou Pós Processamento de Jeans,, com abrangência territorial em Adolfo/SP, Aguai/SP, Alambari/SP, Altair/SP, Alto Alegre/SP, Alumínio/SP, Álvares Florence/SP, Alvinlândia/SP, Américo de Campos/SP, Analândia/SP, Anhembi/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Apiaí/SP, Araçariguama/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeí/SP, Arco-Íris/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Artur Nogueira/SP, Arujá/SP, Aspásia/SP, Atibaia/SP, Bady Bassitt/SP, Bálsamo/SP, Barão de Antonina/SP, Barra do Chapéu/SP, Barra do Turvo/SP, Barretos/SP, Bebedouro/SP, Bertioga/SP, Biritiba Mirim/SP, Bofete/SP, Boituva/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bom Sucesso de Itararé/SP, Borá/SP, Borebi/SP, Bragança**

Paulista/SP, Braúna/SP, Brejo Alegre/SP, Brotas/SP, Buri/SP, Caconde/SP, Caieiras/SP, Cajati/SP, Cajobi/SP, Campina do Monte Alegre/SP, Campos Novos Paulista/SP, Cananéia/SP, Canas/SP, Cândido Mota/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Cardoso/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Colina/SP, Colômbia/SP, Conchal/SP, Cordeirópolis/SP, Corumbataí/SP, Cosmópolis/SP, Cosmorama/SP, Cotia/SP, Cruzália/SP, Cubatão/SP, Descalvado/SP, Diadema/SP, Dirce Reis/SP, Divinolândia/SP, Dobrada/SP, Dolcinópolis/SP, Echaporã/SP, Eldorado/SP, Elias Fausto/SP, Elisiário/SP, Embaúba/SP, Embu das Artes/SP, Embu-Guaçu/SP, Emilianópolis/SP, Engenheiro Coelho/SP, Espírito Santo do Turvo/SP, Estiva Gerbi/SP, Estrela d'Oeste/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernão/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Floreal/SP, Florínea/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Gavião Peixoto/SP, Getulina/SP, Guaiçara/SP, Guaimbê/SP, Guaira/SP, Guapiaçu/SP, Guaraci/SP, Guarani d'Oeste/SP, Guarantã/SP, Guararema/SP, Guareí/SP, Guariba/SP, Guarujá/SP, Guataparã/SP, Holambra/SP, Hortolândia/SP, Iacanga/SP, Iacri/SP, Iaras/SP, Ibirá/SP, Ibirarema/SP, Icém/SP, Igaráçu do Tietê/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Indaiapurã/SP, Ipeúna/SP, Ipiriguanã/SP, Irapuã/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itanhaém/SP, Itaoca/SP, Itapeverica da Serra/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Itaquaquecetuba/SP, Itariri/SP, Itirapina/SP, Itobi/SP, Jaborandi/SP, Jaboticabal/SP, Jaci/SP, Jacupiranga/SP, Jaguariúna/SP, Joanópolis/SP, José Bonifácio/SP, Jumirim/SP, Juquiá/SP, Juquitiba/SP, Lourdes/SP, Lucianópolis/SP, Luiziânia/SP, Lutécia/SP, Macaúbal/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Mairiporã/SP, Maracá/SP, Marapoama/SP, Marinópolis/SP, Mauá/SP, Mendonça/SP, Meridiano/SP, Mesópolis/SP, Mineiros do Tietê/SP, Mira Estrela/SP, Miracatu/SP, Mirassol/SP, Mirassolândia/SP, Mococa/SP, Mogi das Cruzes/SP, Monções/SP, Mongaguá/SP, Monte Alegre do Sul/SP, Monte Alto/SP, Monte Aprazível/SP, Monte Azul Paulista/SP, Monte Mor/SP, Morungaba/SP, Motuca/SP, Nantes/SP, Nazaré Paulista/SP, Neves Paulista/SP, Nhandeara/SP, Nipoã/SP, Nova Aliança/SP, Nova Campina/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Castilho/SP, Nova Europa/SP, Nova Granada/SP, Nova Independência/SP, Nova Luzitânia/SP, Nova Odessa/SP, Novais/SP, Novo Horizonte/SP, Óleo/SP, Olímpia/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Orindiúva/SP, Oscar Bressane/SP, Ouroeste/SP, Palestina/SP, Palmares Paulista/SP, Palmeira d'Oeste/SP, Palmital/SP, Paraíso/SP, Paranapuã/SP, Pariqueira-Açu/SP, Parisi/SP, Paulínia/SP, Paulistânia/SP, Paulo de Faria/SP, Pedra Bela/SP, Pedranópolis/SP, Pedreira/SP, Pedrinhas Paulista/SP, Pedro de Toledo/SP, Peruibe/SP, Pindamonhangaba/SP, Pindorama/SP, Pinhalzinho/SP, Piracaia/SP, Pirangi/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Pitangueiras/SP, Planalto/SP, Platina/SP, Poá/SP, Poloni/SP, Pongai/SP, Pontalinda/SP, Pontes Gestal/SP, Populina/SP, Porto Ferreira/SP, Potim/SP, Potirendaba/SP, Pracinha/SP, Pradópolis/SP, Praia Grande/SP, Pratânia/SP, Quadra/SP, Quatá/SP, Queiroz/SP, Quintana/SP, Rafard/SP, Rancharia/SP, Redenção da Serra/SP, Registro/SP, Ribeira/SP, Ribeirão dos Índios/SP, Ribeirão Grande/SP, Ribeirão Pires/SP, Rincão/SP, Rio Grande da Serra/SP, Riolândia/SP, Rubinéia/SP, Sabino/SP, Sales/SP, Salesópolis/SP, Saltinho/SP, Salto Grande/SP, Santa Adélia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Clara d'Oeste/SP, Santa Cruz da Conceição/SP, Santa Cruz da Esperança/SP, Santa Ernestina/SP, Santa Gertrudes/SP, Santa Isabel/SP, Santa Lúcia/SP, Santa Maria da Serra/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santa Rita d'Oeste/SP, Santa Salete/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, Santo André/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, Santo Antônio de Posse/SP, Santo Antônio do Jardim/SP, Santos/SP, São Bernardo do Campo/SP, São Caetano do Sul/SP, São Francisco/SP, São João das Duas Pontes/SP, São João de Iracema/SP, São José do Rio Pardo/SP, São Lourenço da Serra/SP, São Paulo/SP, São Pedro do Turvo/SP, São Sebastião da Gramma/SP, São Vicente/SP, Sarutaiá/SP, Sebastianópolis do Sul/SP, Sete Barras/SP, Severínia/SP, Socorro/SP, Sumaré/SP, Suzanápolis/SP, Suzano/SP, Tabapuã/SP, Tabatinga/SP, Taguai/SP, Taiacú/SP, Taiúva/SP, Tambaú/SP, Tanabi/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Taquarivaí/SP, Tarumã/SP, Tejuapá/SP, Terra Roxa/SP, Timburi/SP, Torre de Pedra/SP, Trabiçu/SP, Três Fronteiras/SP, Tuiuti/SP, Turiúba/SP, Turmalina/SP, Ubarana/SP, Ubirajara/SP, Uchoa/SP, União Paulista/SP, Urânia/SP, Uru/SP, Urupês/SP, Valentim Gentil/SP, Vargem Grande do Sul/SP, Vargem Grande Paulista/SP, Vargem/SP, Viradouro/SP, Vista Alegre do Alto/SP, Vitória Brasil/SP e Zacarias/SP.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

**CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL):**

a) Fica estabelecido o "SALÁRIO NORMATIVO", no valor de R\$ 1.559,00 (um mil quinhentos e cinquenta e nove reais), por mês, a partir de 01/05/2022, para todos os empregados abrangidos pela convenção coletiva da categoria, excluídos os menores aprendizes, na forma da lei.

b) 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) não ultrapassar a data de 30/04/2022, e integrará as verbas rescisórias para todos os efeitos.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL:

Fica estabelecido um "REAJUSTE SALARIAL" de 11,50% (onze inteiros e cinquenta centésimos por cento), correspondente ao período de 01/04/2021 a 31/03/2022, para os salários vigentes em 31/03/2022 superiores ao salário normativo da categoria profissional, aplicado a partir de 01/05/2022.

a) Aos(as) empregados(as) admitidos após 15/04/2021, o "REAJUSTE SALARIAL" será proporcional, conforme segue:

DATA DE ADMISSÃO	% DE REAJUSTE
Até 15/04/2021	11,50
De 16/04/2021 a 15/05/2021	10,54
De 16/05/2021 a 15/06/2021	9,58
De 16/06/2021 a 15/07/2021	8,62
De 16/07/2021 a 15/08/2021	7,66

De 16/08/2021 a 15/09/2021	6,70
De 16/09/2021 a 15/10/2021	5,74
De 16/10/2021 a 15/11/2021	4,78
De 16/11/2021 a 15/12/2021	3,82
De 16/12/2021 a 15/01/2022	2,86
De 16/01/2022 a 15/02/2022	1,90
De 16/02/2022 a 15/03/2022	0,94
A partir de 16/03/2022	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 01/04/2021 a 31/03/2022, 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 01/04/2022, com registro na empresa até 15/04/2021, fazem júz 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 01/04/2022, com registro na empresa a partir de 16/04/2021, fazem júz 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" e "d" a todos os empregados que forem demitidos, ou pedirem demissão, cujo aviso prévio (trabalhado ou indenizado) não ultrapassar a data de 30/04/2022, e integrará as verbas rescisórias para todos os efeitos.

#### 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 - 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 OITAVA - 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 NONA - 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.

#### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

-

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTOS:**

É proibido ao empregador efetuar desconto no salário dos empregados por motivos de perda, extravio ou qualquer dano causado à roupa de lavanderia.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO SALARIAL:**

Fica instituído um "ABONO SALARIAL" de 12,50% (doze inteiros e cinquenta centésimos por cento), aos empregados contratado até 15/04/2021, calculado sobre os salários vigentes em 31/03/2022, a ser pago conjuntamente com os salários do mês de maio/2022.

**a)** Aos(as) empregados(as) admitidos a partir de 16/04/2021 o **"ABONO SALARIAL"** será proporcional, conforme segue:

<b>DATA DE ADMISSÃO</b>	<b>% DE REAJUSTE</b>
Até 15/04/2021	12,50
De 16/04/2021 a 15/05/2021	11,46
De 16/05/2021 a 15/06/2021	10,42
De 16/06/2021 a 15/07/2021	9,38
De 16/07/2021 a 15/08/2021	8,34
De 16/08/2021 a 15/09/2021	7,30
De 16/09/2021 a 15/10/2021	6,26
De 16/10/2021 a 15/11/2021	5,22
De 16/11/2021 a 15/12/2021	4,18
De 16/12/2021 a 15/01/2022	3,14
De 16/01/2022 a 15/02/2022	2,10
De 16/02/2022 a 15/03/2022	1,06
A partir de 16/03/2022	0,00

**b)** Aos (as) empregados (as) que forem demitidos ou pedirem demissão a partir de 01/04/2022, com registro na empresa até 15/04/2021, fazem júz ao **"ABONO SALARIAL INTEGRAL"** estipulado no caput da presente cláusula, e integrará as verbas rescisórias para todos os efeitos.

**c)** Aos (as) empregados (as) que forem demitidos ou pedirem demissão a partir de 01/04/2022, com registro na empresa a partir de 16/04/2021, fazem júz ao **"ABONO SALARIAL PROPORCIONAL"** estipulado no item "a" da presente cláusula, e integrará as verbas rescisórias para todos os efeitos.



**d)** Será devido o "ABONO SALARIAL" estipulado nos itens "b" e "c" a todos os empregados que forem demitidos, ou pedirem demissão, cujo aviso prévio (trabalhado ou indenizado) não ultrapassar a data de 30/04/2022, e integrará as verbas rescisórias para todos os efeitos.

**Parágrafo Único:** Os trabalhadores admitidos com o "PISO NORMATIVO" vigente em 31/03/2022 farão jus ao "ABONO SALARIAL INTEGRAL" explicitado no caput.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

-

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO:**

As empresas que mantêm 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.

-

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS:**

As Empresas em cumprimento à Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000 que dispõe sobre a Participação nos Lucros e/ou Resultados pagarão a seus (suas)

empregados(as), nos meses de julho de 2022, e janeiro de 2023, os valores constantes da Convenção Coletiva de Trabalho que regulamenta o pagamento da Participação nos Lucros e/ou Resultados, negociados entre o SINTRALAV e o SINDILAV.

### 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\$ 150,00 (Cento e cinquenta reais) e/ou uma CESTA BÁSICA de alimentos de primeira linha de valor idêntico, a partir de 01/05/2022.

**a)** Sobre os valores a título de cesta básica vigentes em 31/03/2022, será aplicado a partir de 01.05.2022, o reajuste de 15,39% (quinze inteiros e trinta e nove centésimos por cento), 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.

**b)** Excepcionalmente, no mês 05/2022, haverá um adicional de 15,38% (quinze inteiros e trinta e oito centésimos por cento) calculado sobre o valor da cesta verificada em 31/03/2022, a ser pago conjuntamente com a cesta do mês 05/2022, referente à diferença do mês 04/2022, válido inclusive para os empregados descritos no item anterior.

**c)** 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;

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

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

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

**g)** 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;

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

**i)** 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:**

Ao (a) empregado (a) 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.

**a)** Ocorrendo a hipótese do (a) empregado (a) 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 (a) empregado (a), salário e emprego até 90 (noventa) dias após a alta médica. Ocorrendo a regularização da empresa junto a Previdência Social e o (a) empregado (a) começarem a receber o benefício, cessa a responsabilidade da empresa quanto ao pagamento dos salários do (a) empregado (a).

### **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.

**a)** 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 Maternidade**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO À MATERNIDADE:**

Fica estipulado à empresa, um pagamento mensal correspondente a 20% (vinte inteiros por cento) do salário normativo desta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de auxílio maternidade, devendo a empresa observar os valores do salário normativo explicitados na Cláusula Terceira.

**a)** O pagamento do benefício será devido a partir do retorno ao trabalho da licença maternidade, por mês e por filho (a) até a criança completar 01 (um) ano de idade, independente do número de empregadas na empresa e, dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, o benefício não integrará, para qualquer efeito, o salário da empregada.

**b)** Para fazer jus ao benefício, a empregada mãe é obrigada a apresentar à empresa a certidão de nascimento do (s) filho(s).

**c)** Reconhecem as partes que a presente estipulação convencional supre inteiramente as disposições contidas no Artigo 389, parágrafo 1º, da CLT.

**d)** O auxílio poderá ser substituído pela concessão de vagas junto a creches, sem nenhum ônus para a empregada mãe.

**e)** Será concedido o benefício elencado na presente cláusula aos empregados do sexo masculino que comprovarem a adoção e/ou a guarda judicial do (s) filho (s), bem como, de igual forma, à mãe adotiva.

**f)** 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.

**g)** 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.

**Parágrafo Único:** Excepcionalmente, somente no mês de 05/2022, o valor do presente benefício será de R\$ 342,51 (trezentos e quarenta e dois reais e cinquenta e um centavos), incorporando assim a diferença correspondente a abril/2022, em face do valor pago até 31/03/2022.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

-

#### Outros Auxílios

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BEM ESTAR SOCIAL:

Fica estabelecida a obrigatoriedade de cumprimento do benefício Bem-Estar Social, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida nas condições a seguir.

**Parágrafo Primeiro:** Conforme definido, fica estabelecido a contratação do **Plano BRONZE** com as seguintes condições.

<b>ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00		Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.
<b>COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>		<b>DESCRIÇÃO</b>

MORTE ACIDENTAL – MA	R\$ 5.000,00	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**

<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até  R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de  empregado com no  mínimo 7 anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.

#### **COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS**

<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
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.** O empregador receberá por e-mail um usuário e senha para acesso ao Portal do Cliente. Toda movimentação de empregados será feita diretamente pelo portal, ainda, 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, certificados, bem como demais informações do benefício estarão disponíveis pelo portal, que deverá ser acessado pelo endereço: [www.centraldosbeneficios.com.br/portal](http://www.centraldosbeneficios.com.br/portal).

**II.** O Manual de Orientações e Regras, que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula, estará disponível no acesso de cada empregador pelo portal.

**III.** Para direito ao benefício o empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de **R\$15,50** (quinze reais e cinquenta centavos) por empregado.

O empregador ainda se compromete a arcar mensalmente com o custo integral do referido benefício para cada um dos seus empregados, sendo vedado qualquer desconto do mesmo.

**IV.** O empregador deverá efetuar o pagamento, através de boleto bancário enviado previamente pela Administradora por e-mail, até o dia 10 do mês subsequente à inclusão do empregado para exercício do benefício.

**V.** Eventuais alterações na tabela contratada bem como reajuste do benefício, quando houver, serão válidas a partir no mês subsequente ao registro de novo instrumento coletivo ou por termo aditivo a esta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **Parágrafo Terceiro:**

**I.** 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.

**II.** Para inclusão ou exclusão no benefício, caso o dia padrão para envio da planilha caia em finais de semana ou feriados, o envio deverá ser antecipado para o último dia útil que anteceda o dia 25.

**III.** Caso o empregador, por algum motivo, não conseguir informar dentro do prazo estipulado, não será possível efetuar alterações no boleto e vigência do benefício.

#### **Parágrafo Quarto:**

**I.** Para garantia das coberturas e assistências contratadas por intermédio desta negociação coletiva, o empregador deverá proceder ao pagamento do valor estipulado para a garantia do benefício.

**II.** No caso de trabalhadores afastados antes do início do Bem-Estar Social, o empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão até que este retorne às suas atividades.

**III.** No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, o empregador continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos.

**IV.** Caso o empregado tenha trabalhado no mínimo um dia, ele ficará ativo no benefício até o último dia do mês, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que o empregador deverá informar a demissão no prazo correto.

**V.** O presente benefício, aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, incluindo período de experiência, temporário e outros.

**VI.** Todos os empregados receberão um Certificado Individual expedido pela seguradora contratada, o mesmo estará disponível no Portal do Cliente.

#### **Parágrafo Quinto:**

**I.** 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.

**II.** Após a quitação de todas as pendências, o empregador deverá dar novo aceite no termo de adesão e assim encaminhar através dos meios disponíveis a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência.

**III.** 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 ativo no benefício, a título de indenização.

#### **Parágrafo Sexto:**

**I.** Os empregadores que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que fique comprovado, que a empresa contratada garanta o pagamento dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e desde que, não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados. Sendo ainda necessário comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.

**II.** Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail do Sindicato 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 demais documentos que comprovem não existir ônus aos trabalhadores.

### **Parágrafo Sétimo:**

O empregador deverá ler e dar seu aceite ao Termo de Adesão disponível no Portal do Cliente no ato da contratação ou da recontração deste benefício. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Parágrafo Oitavo:**

**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, devendo ainda este valor ser multiplicado pelo número de empregados, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Parágrafo Nono: LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)**

**I.** Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em Convenção Coletiva de Trabalho, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (Artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (Artigo 7º, inciso XXVI),

terá como base legal “o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador”, prevista no Artigo 7º, inciso II, da LGPD.

**II.** Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela administradora com o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante na Convenção Coletiva de Trabalho, tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal “necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato”, prevista no Artigo 7º, V da Lei nº 13.709/18 (LGPD).

**III.** As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantindo assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no Artigo 2º da referida lei.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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.

**a)** Será considerada nula a rescisão seguida de recontração 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO:**

Todo(a) empregado(a) terá sua Carteira de Trabalho anotada pela empresa e a ele(a) será devolvida, juntamente com os respectivos documentos, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas contados da data de admissão ou demissão.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 análise 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 [vanda@sintralav.org.br](mailto:vanda@sintralav.org.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 análise. 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 § 8º 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.

**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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA:**

As empresas de lavanderia e similares pela sua peculiaridade de prestação de serviços a terceiros, não poderão contratar trabalhadores (as) por meio de cooperativas, empresas de agenciamento de mão de obra, contrato de empreitada ou a qualquer título 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 fim.

**a)** 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.

-

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

**Normas Disciplinares**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATOS DISCRIMINATÓRIOS:**

Fica estabelecido que as Entidades Sindicais convenientes 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.

### **Adaptação de função**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA AO ACIDENTADO COM SEQUELAS E READAPTAÇÃO:**

Será garantida aos (as) empregados (as) 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 (as), porém, os (as) empregados (as) nessa situação, a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional sendo que, quando adquiridos, cessa a garantia.

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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)** Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar a empresa do seu estado de gestação, devendo comprová-lo, dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo ser comprovada tal situação por atestado médico do INSS.
- c)** A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser por razão de falta grave devidamente comprovada.

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

-

#### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO AO (A) 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(a) segurado(a), nos termos do que dispõe o artigo 118 da Lei 8213, ou seja: "o (a) segurado(a) 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(a) acidentado(a) bem como ser remetida uma cópia à Entidade Sindical profissional.

#### **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE E GARANTIA DO EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA:**

Ao(a) empregado(a) afastado(a) 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(as) empregados(as) 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(a) empregados(as) afastados do serviço por doenças elencadas no Artigo 20 §1º da Lei 8213/91.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 de pessoal**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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).

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

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

**Parágrafo Único:** A adoção de jornada especial de trabalho diferente do estabelecido no caput somente poderá ser pactuada entre empregados e empresas

por meio de ACT – ACORDO COLETIVO DE TRABALHO a ser firmado entre a empresa e o Sindicato Laboral, com a assistência do Sindicato Patronal.

### Prorrogação/Redução de Jornada

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - JORNADA PARCIAL DE TRABALHO:

Considerando os altos índices de desemprego registrados dentro da Base Territorial de ambas as Entidades Sindicais;

Considerando eventual sazonalidade no âmbito da atividade das empresas de lavanderia, nomeadamente no setor de higienização de roupa hospitalar e roupa branca (hotel e restaurantes);

Considerando que, de uma forma ou de outra, as empresas do setor acabam por suprir essa deficiência momentânea com mão de obra irregular (sem registro em CTPS), ficando difícil a fiscalização, pois os trabalhadores acabam por aceitar passivamente devido ao desemprego verificado;

Considerando que a jornada parcial de trabalho cria possibilidades efetivas de empregabilidade, em função da sazonalidade descrita anteriormente, e ainda, com a devida formalização (registro em CTPS), e amparo dos benefícios trabalhistas e previdenciários, as Entidades Sindicais, subscritoras desta Convenção Coletiva de Trabalho resolvem instituir a "**Jornada Parcial de Trabalho**", cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, vedadas horas extras, sendo que a adoção deste sistema dependerá de obtenção de "**CERTIDÃO DE CUMPRIMENTO DA CCT**", prevista neste Instrumento Coletivo de Trabalho, por meio de requerimento a ser enviado ao Sindilav e Sintralav, nos endereços eletrônicos [sindilav@sindilav.com.br](mailto:sindilav@sindilav.com.br), e [sintralav@sintralav.org.br](mailto:sintralav@sintralav.org.br).

**Parágrafo Primeiro:** No requerimento 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: [sintralav@sintralav.org.com.br](mailto:sintralav@sintralav.org.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:** A adoção 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 no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), por empregado, exigível pelo sindicato laboral em favor do prejudicado, sem prejuízo do previsto na Cláusula “MULTA” desta CCT.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 da Entidade Sindical Patronal.

**1** - 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.

**2 - 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.

**3 - Regras gerais:**

**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.

**4 -** 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 no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), por empregado, exigível pelo sindicato laboral em favor do prejudicado, sem prejuízo do previsto na Cláusula de "MULTA" desta CCT.

**5 -** 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:

Desde que haja a comprovação da necessidade, e mediante obtenção da **"CERTIDÃO DE CUMPRIMENTO DA CCT"** previsto neste Instrumento Coletivo de Trabalho, a flexibilização da jornada semanal de trabalho e a implantação do banco de horas / banco de dias poderá ser implantado pela empresa em conformidade e nos moldes explicitados na presente cláusula, conforme segue:

- a)** A jornada de trabalho poderá ser flexibilizada com limite de 7,5 horas suplementares semanais e 30 horas mensais, sendo que a jornada diária do (a) trabalhador (a) não poderá exceder o limite legal de 10 (dez) horas diárias.
- b)** O (a) trabalhador (a) deverá ser consultado (a) quanto à sua disponibilidade de aderir ao "Banco de Horas" (por escrito e contra recibo), e em hipótese alguma a adesão será compulsória.
- c)** A adesão que trata a alínea anterior poderá ser cancelada pelo (a) trabalhador (a), a qualquer tempo (por escrito e contra recibo).
- d)** As horas acumuladas no "Banco de Horas" deverão ser compensadas pelo (a) trabalhador (a) no prazo de 180 dias, a partir do início do trabalho no regime.
- e)** Cada hora suplementar será acrescida de 25% (vinte e cinco inteiros por cento), resultando em 01h15min de descanso para cada hora trabalhada.
- f)** A compensação de horas acumuladas com descanso será comunicada ao (a) trabalhador (a), com prazo mínimo de 36 horas.
- g)** A reposição de horas não trabalhadas por iniciativa da empresa obedecerá ao mesmo percentual estabelecido na alínea "e", resultando em 45 minutos de trabalho para cada hora de reposição, sendo comunicada ao (a) trabalhador (a), pela empresa (por escrito e contra recibo), com antecedência mínima de 36 horas.
- h)** Caso se verifique saldo positivo de horas ao final do prazo estabelecido na alínea "d", às mesmas serão pagas no quinto dia útil com o valor de hora normal trabalhada, com acréscimo de 50% (cinquenta inteiros por cento), e se negativo, as horas serão absorvidas pela empresa, sem qualquer ônus ao (a) trabalhador (a).
- i)** Durante a adesão do (a) trabalhador (a) ao "Banco de Horas", eventuais atrasos ao trabalho poderão ser compensados no final do expediente, no exato tempo verificado, desde que autorizado pela empresa.

**j)** Igualmente, eventuais faltas injustificadas ao trabalho, se comunicada à empresa com antecedência mínima de 36 horas (por escrito e contra recibo), e aceite pela mesma, poderá ser compensada. No caso de faltas cometidas sem prévio aviso, sua compensação poderá ser realizada, desde que autorizado pela empresa. Em ambos os casos a reposição será de 1x1 (uma hora de trabalho compensa uma hora de ausência ao trabalho).

**k)** Por ocasião das férias do (a) trabalhador (a), o eventual saldo positivo de horas no "Banco de Horas" poderá ser usado para acrescentar mais dias de descanso, igualmente poderá ser usado pelo (a) trabalhador (a) para se ausentar da empresa, desde que comunicado com 72 horas de antecedência (por escrito e contra recibo), e autorizado pelo empregador.

**l)** Fica proibido o uso do "Banco de Horas", seja no trabalho suplementar e/ou reposição de horas aos domingos, feriados, e dias destinados ao descanso.

**m)** As empresas incluirão nos controles de frequência ao trabalho o registro do "Banco de Horas", fornecendo ao (a) trabalhador (a), mensalmente e até o quinto dia útil subsequente ao trabalhado, relatório completo de sua posição no "Banco de Horas".

**n)** Em caso de cancelamento da adesão ao "Banco de Horas" por parte do (a) trabalhador (a), tanto a reposição, quanto o descanso de eventuais horas ocorrerão dentro do prazo estabelecido na alínea "d".

**o)** Na hipótese de Rescisão do Contrato de Trabalho e/ou Pedido de Demissão, sem que tenha sido realizada a compensação das horas acumuladas no "Banco de Horas", tais horas, se positivas, serão pagas ao (a) trabalhador (a), observado o percentual definido na alínea "h", se negativas, serão absorvidas pela empresa, sem qualquer ônus ao (a) trabalhador (a).

**p)** O sindicato laboral reconhece desde já que o cumprimento, pelas empresas de lavanderia, de todas as disposições estabelecidas na presente cláusula, não infringe a Legislação Trabalhista, e correspondem perfeitamente a previsão do Art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal e a Legislação Infraconstitucional, eximindo as empresas do pagamento de horas extras.

**Parágrafo Único:** A adoção de acordos individuais ou coletivos sobre flexibilização da jornada de trabalho (banco de horas) será nula de pleno direito, se efetuada à margem do estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho, 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 (a) trabalhador (a).

**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 na letra "b" do presente parágrafo, revertida ao trabalhador.

**f)** Multa no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), exigível pelo sindicato laboral, sem prejuízo do previsto na Cláusula "MULTA" desta CCT.

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - INTERRUPTÕES DO TRABALHO:**

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

#### Controle da Jornada

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTROLE ALTERNATIVO DA JORNADA DE TRABALHO:

As Entidades Sindicais subscritoras desta Convenção Coletiva de Trabalho resolvem instituir o "**Controle Alternativo da Jornada de Trabalho**", previsto na Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, em substituição à Portaria nº 1510, de 21 de agosto de 2009, ambas do MTE.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas interessadas deverão obter a "**CERTIDÃO DE CUMPRIMENTO DA CCT**" previsto neste Instrumento Coletivo de Trabalho, a ser emitida de forma conjunta pelo SINDILAV e SINTRALAV, solicitada por meio de requerimento nos endereços eletrônicos [sindilav@sindilav.com.br](mailto:sindilav@sindilav.com.br), e [sintralav@sintralav.org.br](mailto:sintralav@sintralav.org.br).

**Parágrafo Segundo:** 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 no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), por empregado, exigível pelo sindicato laboral, revertida em favor do prejudicado, sem prejuízo do previsto na Cláusula "MULTA" desta CCT.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATRASO / PERMISSÃO DE ENTRADA AO TRABALHO:

**a)** 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, 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.

### Faltas

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FALTAS JUSTIFICADAS:

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

**I** – Até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmãos(ãs) ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica.

**II** – Por 01 (um) dia em caso de falecimento de sogro(a), avós, netos(as).

**III** – Até 03 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento, ocorrendo no sábado, os 03 (três) dias serão contados a partir de segunda-feira, inclusive.

**IV** – Até 02 (dois) dia para acompanhamento da esposa ou companheira gestante em consulta ou exames complementares durante o período de gravidez.

**V** – Por 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.

**VI** – Até 02 (dois) dias consecutivos ou alternados, para o fim de providenciar título de eleitor.

**VII** – No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do Artigo 65 da Lei 4.375 de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

**VIII** – Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a Juízo.



**IX** – A licença paternidade será de 05 (cinco) dias, nos termos do Artigo 10, parágrafo 1º, do ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

**X** – Nas hipóteses do Artigo 131 da CLT.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHOS(AS) MENORES AO MÉDICO:**

A empregada mãe que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus(suas) filhos(as) menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes terá suas faltas abonadas, até o limite máximo de 06 (seis) dias, 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".

**Parágrafo Primeiro:** O direito previsto no "caput" somente será extensivo ao pai se o mesmo comprovar a sua condição de único responsável.

**Parágrafo Segundo:** 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 SEXAGÉSIMA - 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

#### **Férias e Licenças**

##### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

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

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - LOCAL PARA REFEIÇÃO:**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ÁGUA POTÁVEL / PRODUTOS DE HIGIENE / VESTIÁRIO:**

**a)** As empresas estão obrigadas a fornecer água potável a seus(suas) empregados(as). 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(suas) empregados(as), 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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS:**

As empresas estão obrigadas a cumprir a NR 9 de que trata a Convenção Coletiva de Saúde e Segurança no Trabalho e a Portaria Ministerial 3214/78, elaborando e implementando o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

**a)** O Mapa de Risco completo ou setorial 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 do programa deverá ser remetidos à Entidade Sindical profissional, por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico ([sintralav@sintralav.org.br](mailto:sintralav@sintralav.org.br)).

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PERCLOROETILENO:**

As empresas estão obrigadas a remeter à Entidade Sindical Profissional, quando solicitado, cópias do relatório de monitoramento do percloroetileno e do relatório de descarte dos resíduos com base na RDC 161 da ANVISA, devendo, ainda, observar o que segue.

**a)** O local de trabalho deve ser monitorado quanto aos níveis de exposição dos(as) trabalhadores(as) ao percloroetileno, conforme estabelece o Artigo 8º da RDC 161, e as medições devem obedecer à frequência estabelecida no § 1º do mesmo Artigo.

**b)** Envio do resultado das medições à Entidade Sindical Profissional, em conformidade ao estabelecido no § 2º do Artigo 8º da RDC 161.

**c)** Fixação no local de trabalho da Ficha de Informação de Segurança do Produto Químico – FISPQ, conforme estabelece o Artigo 10 da RDC 161.

**d)** Todos(as) os(as) trabalhadores(as) devem ser submetidos ao controle biológico nos casos em que a máquina de lavar a seco não esteja instalada em ambiente separado.

**e)** Os produtos químicos empregados na lavagem a seco devem ser acondicionados em recipientes lacrados.

**f)** O local de trabalho deverá possuir equipamento capaz de propiciar renovação de ar e controle de umidade, objetivando obtenção de qualidade do ar interior.

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 SEPTAGÉSIMA - 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 SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME E OUTROS EQUIPAMENTOS:

É obrigatório o fornecimento gratuito de uniformes profissionais aos(as) empregados(as) quando exigidos pelas empresas na prestação de serviços, 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)** 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.

**c)** 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) .

## Manutenção de Máquinas e Equipamentos

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 ([sintralav@sintralav.org.br](mailto:sintralav@sintralav.org.br)).

**CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA:**

As empresas, em cumprimento a Norma Regulamentadora 05, da Portaria Ministerial 3214/1978, deverão atentar para as seguintes disposições a esse respeito.

**a)** As empresas de lavanderias e similares, com 20 ou mais empregados(as), por força do enquadramento no grau de risco 03 estabelecido pela Portaria nº 1 de 12.05.95 e pelo Decreto 6957 (DOU 10.09.2009) deverão constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

**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 com 30 (trinta) dias de antecedência da data de sua realização, dando publicidade ao ato e enviando, imediatamente, cópia à Entidade Sindical Profissional.

**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, obedecendo ao que preconiza o item 540 alínea "a" da NR 05.

**g)** As empresas que tiverem menos de 20 (vinte) empregados(as) deverão ter um(a) responsável designado(a) que terá treinamento anual para dar cumprimento aos objetivos constantes do item 5.32.2 da NR 05 – Portaria 3214/78, devendo enviar ao sindicato profissional cópia do Certificado de Treinamento, por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico ([sintralav@sintralav.org.br](mailto:sintralav@sintralav.org.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 ([sintralav@sintralav.org.br](mailto:sintralav@sintralav.org.br)).

**i)** As empresas deverão atentar para as demais disposições constantes da NR. 05, da Portaria 3214/78.

#### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:**

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

**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.

#### **Profissionais de Saúde e Segurança**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL:**

As empresas estão obrigadas a cumprir a NR.7 de que trata a Convenção Coletiva de Saúde e Segurança no Trabalho e a Portaria Ministerial 3214/78.

**a)** Os exames médicos periódicos, laborais, 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 do programa deverá ser remetidos à Entidade Sindical profissional, por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico ([sintralav@sintralav.org.br](mailto:sintralav@sintralav.org.br)).

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL:**

As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo(a) empregado(a), 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 SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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).

## **Relações Sindicais**

### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - 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.

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - 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(as) empregados(as), 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.

#### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS DO(A) DIRETOR(A) DO SINDICATO PROFISSIONAL:**

O(a) empregado(a), diretor(a) do Sindicato Profissional quando no exercício de seu mandato, e desde que tenha sido devidamente convocado(a) por seu Sindicato e tenha comunicado ao(a) seu(sua) empregador(a), 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 OCTAGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTES SINDICAIS:**

Em cumprimento ao estabelecido na Constituição Federal, art. 8º, inciso VIII, fica vedada a dispensa do(a) empregado(a) candidato(a) a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente.

**Parágrafo Único:** Após a eleição, em até 05 (cinco) dias úteis, o Sindicato Profissional comunicará, expressamente, às empresas os(as) empregados(as) que foram eleitos(as) bem como o tempo de mandato, informando a data do início e término.

#### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - MUDANÇA DE ENDEREÇO / RAZÃO SOCIAL:**

As empresas que atuam na base territorial das Entidades Sindicais signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho estão obrigadas a comunicar às entidades, eventual mudança de endereço ou razão social, bem como ao cadastramento da matriz e filiais.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - 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 ([sintralav@sintralav.org.br](mailto:sintralav@sintralav.org.br)), cópia das Guias da Previdência Social (GPS) até 15 (quinze) dias após o recolhimento da competência anterior.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - 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 ([sintralav@sintralav.org.br](mailto:sintralav@sintralav.org.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(as).

**a)** 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(suas) representados(as), exercitando a faculdade que o Artigo 72 do Decreto nº 99.684/90 lhe assegura.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - CÓPIAS DA RAIS:**

As empresas ficam obrigadas a remeter à Entidade Sindical profissional, quando solicitado, no prazo de 10 (dez) dias, a relação dos(as) empregados(as) pertencentes à categoria.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL DOS(AS) TRABALHADORES(AS):**

A presente Cláusula é inserida na convenção coletiva de trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia 31 de janeiro de 2022, devidamente convocada pela entidade sindical profissional com observância do quanto estabelecido nos artigos 513 e 545 da CLT, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

Considerando que a Assembleia Geral de 31 de janeiro de 2022 foi aberta à categoria profissional, inclusive aos(as) não associados(as), na forma do art. 617, parágrafo segundo, da CLT;

Considerando que a categoria profissional como um todo, independentemente de filiação sindical, foi representada nas negociações coletivas de acordo com o estabelecido nos incisos III e IV do artigo oitavo da Constituição da República e abrangida, sem nenhuma distinção na presente Convenção Coletiva;

Considerando que a representação da categoria, associados ou não e sua abrangência no instrumento normativo não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo oitavo da Constituição Federal;

Considerando que a mesma Assembleia que autorizou o sindicato profissional a manter negociações coletivas e celebrar esta Convenção fixou livre e democraticamente a Contribuição Assistencial / Negocial dos(as) Trabalhadores(as), válida para o período de 01 de abril de 2022 a 31 de março de 2023, devido por todos(as) os(as) trabalhadores(as) beneficiários(as) desta norma coletiva, sediados(as) na base territorial do Sindicato Profissional - Sintralav.

Fica ajustado que os(as) empregadores(as) descontarão em folha de pagamento, à título de Contribuição Assistencial / Negocial dos(as) Trabalhadores(as), de cada um de seus (suas) empregados(as), associados(as) ou não, beneficiados(as) por essa Convenção Coletiva de Trabalho, observando-se o local da prestação de serviços do(a) empregado(a), em relação à base territorial do Sindicato Profissional, os índices percentuais, nos prazos, forma e seguintes condições:

**a)** desconto e repasse da importância equivalente a 4,5% (quatro inteiros e cinquenta centésimos por cento) do salário nominal de cada empregado, associados ou não, já reajustado, limitado ao teto de desconto por empregado no valor de R\$ 168,00 (cento e sessenta e oito reais), no mês de maio de 2022.

**b)** desconto e repasse da importância equivalente a 2% (dois inteiros por cento) do salário nominal de cada empregado, associados ou não, limitado ao teto de desconto por empregado no valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), nos meses de abril, junho, julho, agosto, setembro, outubro e dezembro de 2022 e janeiro, fevereiro e março de 2023.

**c)** desconto e repasse da importância de 3% (três inteiros por cento) do salário nominal de cada empregado, associados ou não, limitado ao teto de R\$ 115,00 (cento e quinze reais) no mês de novembro de 2022.

**d)** As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE LAVANDERIA DO

ESTADO DE SÃO PAULO - SINTRALAV, em guias próprias enviadas pela entidade, pagas nas agências bancárias até o dia 10 de cada mês ou no dia imediatamente posterior caso venha a cair em fins de semana ou feriado.

**e)** As empresas deverão remeter ao Sindicato Profissional, cópia do comprovante de recolhimento com a relação nominal dos empregados e respectivos descontos, sob pena de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de 0,5% (cinco décimos por cento) de juros ao mês e correções legais.

**f)** O desconto e repasse da importância devida pelo empregado, a título de Contribuição Assistencial/Negocial dos Trabalhadores, será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que, a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao Sindicato Profissional, fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador, o mesmo ocorrendo em caso de o recolhimento vir a ser efetuado a outro Sindicato, que não seja o representante legal dos empregados, observando-se o local da prestação de serviços do empregado, em relação à base territorial do Sindicato Profissional signatário desta.

**g)** Fica assegurado ao trabalhador apresentar oposição, mediante carta individual, escrita de próprio punho, em 2 (duas) vias assinadas e protocolada pessoalmente na sede do sindicato, até (dez) dias antes do primeiro desconto.

**h)** Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, à Entidade Sindical Profissional, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, por ocasião da citação, além de comprovar o chamamento na lide da Entidade Sindical Profissional. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato profissional deverá ressarcir-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, mediante ordem de pagamento identificada, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória, ou da celebração de acordo judicial, devidamente homologado.

**i)** A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional, ficando isentas as empresas de qualquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

**j)** Aos empregados que forem contratados após a data base, o desconto da Contribuição Assistencial / Negocial dos Trabalhadores, será efetuado nos meses subsequentes ao de admissão.

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

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - 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), 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 inteiro por cento) de juros ao mês.

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS DE LAVANDERIA P/ O SINDILAV**

- a)** As empresas que tinham mais de 05 funcionários (as), em 01.04.2022, recolherão R\$ 11,66 (Onze Reais e Sessenta e Seis Centavos), por funcionário (a), por parcela, em 10 parcelas, com vencimentos em 15.04.2022, 15.05.2022, 15.07.2022, 15.08.2022, 15.09.2022, 15.10.2022, 15.11.2022, 15.01.2023, 15.02.2023, 15.03.2023.



**b)** As empresas que tinham, em 01.04.2022, de zero até 05 funcionários (as), recolherão 10 parcelas de R\$ 56,10 (Cinquenta e Seis Reais e Dez 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 2022, cópia da guia GFIP do FGTS, referente ao mês de maio de 2022, a fim de comprovar o número de empregados (as).

**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.

#### Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

#### CLÁUSULA NONAGÉSIMA - CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS/CERTIDÃO DE CUMPRIMENTO DA CCT:

As certidões serão emitidas pelos sindicatos convenientes 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 OFFICE;
- 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.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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 apresentem.

## Disposições Gerais

### Regras para a Negociação

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA 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 NONAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE:**

Fica estabelecido a criação de "comissão de negociação permanente" formada por representantes das Entidades Sindicais Sindilav e Sintralav 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 NONAGÉSIMA QUARTA - CUMPRIMENTO:**

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 Sintralav e o Sindicato Patronal Sindilav, competentes como substituto processual.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS/COMUNICAÇÃO PRÉVIA:**

O Sintralav, 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 NONAGÉSIMA SÉTIMA - ABRANGÊNCIA / AMPLITUDE:**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a 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 e terceirizados, na forma da lei, desde que não atuem na atividade fim da empresa.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

##### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA - MULTAS:**

Fica estipulada multa equivalente a 5% (cinco por cento) do salário normativo, por empregado(a), em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, por evento, revertendo seu valor à parte prejudicada.

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

##### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA - 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.

##### **CLÁUSULA CENTÉSIMA - 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.

##### **CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA - ULTRATIVIDADE DO INSTRUMENTO COLETIVO:**

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

ROBERTO SCALIZE  
Presidente  
SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE LAVANDERIA  
DO ESTADO DE SAO PAULO

JOSE CARLOS LARocca  
Presidente  
SINDICATO INTERMUNICIPAL DE LAVANDERIAS NO ESTADO DE SAO PAULO -  
SINDILAV.

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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