

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP009201/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 27/11/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR059385/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.129817/2020-11  
**DATA DO PROTOCOLO:** 18/11/2020

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

SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM TMAVPPJ AS UBL I TTH  
MUNICIPIO GUARULHOS - SP, CNPJ n. 38.757.134/0001-24, neste ato representado(a) por seu  
Presidente, Sr(a). JHONATAN SILVA MOURA;

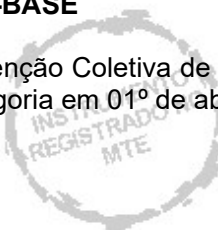
E

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

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 31 de julho de 2020  
a 31 de março de 2022 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EM INTERSECÇÃO COM O QUE CONSTA DOS REGISTROS SINDICAIS DAS PARTES, OU SEJA, COM A SEGUINTE CATEGORIA: EMPREGADOS NAS EMPRESAS DO SETOR DE LAVANDERIAS 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**, com abrangência territorial em **Arujá/SP, Guararema/SP, Guarulhos/SP, Mairiporã/SP e Santa Isabel/SP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2021 a 31/03/2021**

**a)** A partir de **01/01/2021**, fica assegurado para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o salário normativo (piso salarial) no valor de **R\$ 1.317,84** (um mil trezentos e dezessete reais e oitenta e quatro centavos) por mês, excluídos os menores aprendizes, na forma da Lei.

**Parágrafo Primeiro:** O piso salarial estabelecido no item "a" será devido a todos os empregados que forem demitidos ou pedirem demissão quando o aviso prévio (trabalhado ou indenizado) ultrapassar a data de 31/12/2020.

**Parágrafo Segundo:** No período de **01/04/2020 a 31/12/2020** deve ser observado o piso salarial estabelecido para **01/04/2019** no valor de **R\$ 1.275,59** (um mil duzentos e setenta e cinco reais e cinquenta e nove centavos), conforme Convenção Coletiva de Trabalho anterior, face a prorrogação dos seus efeitos decorrentes do Termo Aditivo Emergencial.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL****VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2021 a 31/03/2021**

Os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com data-base em 01 (primeiro) de abril, terão reajuste salarial de **3,3123%** calculado sobre os salários de **31/12/2020**, com **vigência a partir de 01 de janeiro de 2021**, observando o quanto segue:

**Parágrafo Primeiro:** O reajuste salarial estabelecido no caput será devido a todos os empregados que forem demitidos ou pedirem demissão quando o aviso prévio (trabalhado ou indenizado) ultrapassar a data de 31/12/2020.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados que estiverem recebendo salário com valor igual ou acima do salário normativo (piso salarial) terão também os reajustes estabelecidos no “caput” da presente cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** Aos empregados admitidos após 15/04/2019 e até 31/03/2020 o reajuste será proporcional conforme a seguinte tabela:

<b>DATA DE ADMISSÃO</b>	<b>PERCENTUAL</b>
Até 15.04.2019	3,3123%
16.04.2019 a 15.05.2019	3,0362%
16.05.2019 a 15.06.2019	2,7602%
16.06.2019 a 15.07.2019	2,4842%
16.07.2019 a 15.08.2019	2,2082%
16.08.2019 a 15.09.2019	1,9321%
16.09.2019 a 15.10.2019	1,6561%
16.10.2019 a 15.11.2019	1,3801%
16.11.2019 a 15.12.2019	1,1041%
16.12.2019 a 15.01.2020	0,8280%
16.01.2020 a 15.02.2020	0,5520%
16.02.2020 a 15.03.2020	0,2760%
A partir de 16.03.2020	zero

**Parágrafo Quarto:** Com o reajuste acima, ficarão compensados automaticamente todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período de 01/04/2019 a 31/03/2020, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, aumento real, equiparação salarial e término de aprendizagem.

**Parágrafo Quinto:** O reajuste salarial estabelecido na presente cláusula somente será incorporado ao salário do empregado a partir da competência de **01/01/2021**.

**CLÁUSULA QUINTA - COVID-19 - ABONO****VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2020 a 31/12/2020**

Considerando o estado de calamidade pública causado pela pandemia do COVID-19 que gerou significativa restrição às atividades das empresas que compõem o segmento de lavanderias, ocasionando por consequência direta impacto financeiro ao setor, comprometendo o emprego e a renda dos trabalhadores, as Entidades Sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com fulcro no inciso XXVI, do art. 7º e no inciso III, do art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o caput do art. 611-A e com o §2º do art. 457 da CLT, estabelecem a concessão de abono sob o título "**COVID-19-ABONO**", nas seguintes condições:

**a) Nos meses competência de setembro, outubro, novembro e dezembro de 2020**, será pago a título de "**COVID-19-ABONO**", o valor de **R\$ 400,00** (quatrocentos reais) dividido em **04** (quatro) parcelas iguais de **R\$ 100,00** (cem reais) por mês, para todos os trabalhadores que percebam salário normativo (piso salarial) de **R\$ 1.317,84**, devendo referido valor ser identificado no recibo de pagamento de salário preferencialmente pela rubrica "**COVID-19-ABONO**".

**a.1)** Aos empregados admitidos a partir de **01/05/2020** o "**COVID-19-ABONO**" será proporcional conforme a seguinte tabela:

DATA DE ADMISSÃO	VALOR TOTAL DO ABONO	NÚMERO DE PARCELAS
01.05.2020 a 31.05.2020	R\$ 355,56	04
01.06.2020 a 31.06.2020	R\$ 311,12	04
01.07.2020 a 31.07.2020	R\$ 266,68	04
01.08.2020 a 31.08.2020	R\$ 222,24	04
01.09.2020 a 31.09.2020	R\$ 177,80	03
01.10.2020 a 31.10.2020	R\$ 133,36	03
01.11.2020 a 31.11.2020	R\$ 88,92	02
01.12.2020 a 31.12.2020	R\$ 44,44	01

**b) Nos meses competência de setembro, outubro, novembro e dezembro de 2020, será pago, a título de "COVID-19-ABONO", para todos os trabalhadores que tiverem salário superior ao salário normativo (piso salarial) de R\$ 1.317,84, devendo referido valor ser identificado no recibo de pagamento de salário preferencialmente pela rubrica "COVID-19-ABONO", conforme a seguinte tabela:**

FAIXA SALARIAL	VALOR TOTAL DO ABONO	NÚMERO DE PARCELAS
Salários até R\$ 1.500,00	R\$ 400,00	04
De R\$ 1.501,00 a R\$ 2.200,00	R\$ 450,00	04
De R\$ 2.201,00 a R\$ 3.000,00	R\$ 660,00	04
Acima de R\$ 3.000,00	R\$ 900,00	04

**Parágrafo Primeiro:** Será devido o abono salarial proporcional ao mês (aviso prévio trabalhado ou indenizado) aos empregados que forem demitidos ou pedirem demissão no transcorrer do pagamento do abono.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento do presente abono será feito de forma **NÃO CUMULATIVA** ao reajuste salarial de que trata a cláusula 4ª, encerrando-se o seu pagamento no mês de competência de dezembro de 2020.

**Parágrafo Terceiro:** O abono de que trata a presente cláusula **NÃO** tem natureza salarial, **NÃO** integra a remuneração do empregado, **NÃO** se incorpora ao contrato de trabalho e **NÃO** constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, previdenciário e fundiário, conforme prescrevem o §2º do art. 457 da CLT; alínea "z", do §9º, do art. 28, da lei 8.212/1991 e o §6º, do art. 15, da lei 8.036/1990.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - 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 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 àqueles empregados que tiverem faltado, injustificadamente, ao serviço 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.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - MULTA / MORA SALARIAL**

A inobservância do prazo legal para pagamento mensal dos salários, acarretará multa diária de 5% (cinco 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.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA NONA - 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 - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROMOÇÕES**

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

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

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

- d) Havendo paradigma, após o período experimental será garantido o menor salário da função.
- e) O aumento por promoção não será compensado nem deduzido por ocasião da primeira data-base subsequente.
- f) Vencido o período experimental, a promoção será, obrigatoriamente, anotada na CTPS do empregado.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

- a) 50% (cinquenta 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 por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas aos sábados, nas horas excedentes a 02 (duas) horas.
- c) 100% (cem 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 QUARTA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

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

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

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO**

As empresas que mantém jornada de trabalho noturno, horário compreendido entre as 22:00 (vinte e duas) horas de um dia e 5:00 (cinco) horas do dia seguinte, pagarão a seus empregados adicional de 30% (trinta 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 SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 31/07/2020 a 31/03/2021**

As empresas pagarão a seus empregados, individualmente, a título de **Participação nos Lucros e/ou Resultados (2020)**, os valores abaixo indicados, conforme o número de empregados que possuam, no total, ou seja, somados os empregados de todas as unidades de trabalho situadas na base territorial dos

sindicatos convenionados:

Até 10 (dez) empregados	R\$ 343,00
De 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados	R\$ 381,00
De 26 (vinte e seis) a 60 (sessenta) empregados	R\$ 418,00
Acima de 60 (sessenta) empregados	R\$ 462,00

a) Os valores acordados serão pagos em **02 (duas) parcelas iguais** nos meses de **competência de janeiro e março de 2021**.

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

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

**Parágrafo Primeiro:** São beneficiários da presente cláusula todos os empregados, inclusive os demitidos.

**Parágrafo Segundo: Para empregados admitidos após 01/04/2020**, será pago valor proporcional aos meses efetivamente trabalhados, durante o período de apuração de 2020, à razão de 1/12 por mês de serviço, ou fração superior a 15 dias.

**Parágrafo Terceiro: Para empregados desligados**, será pago valor proporcional aos meses efetivamente trabalhados, durante o período de apuração, à razão de 1/12 por mês de serviço, ou fração superior a 15 dias.

**Parágrafo Quarto:** As parcelas a serem pagas poderão sofrer reduções, havendo desconto percentual de acordo com o número de faltas de cada funcionário, individualmente, conforme as tabelas a seguir:

**a) Faltas Injustificadas:**

01 (uma) falta	não haverá desconto
02 (duas) faltas	desconto de 10% (dez por cento)
03 (três) faltas	desconto de 25% (vinte e cinco por cento)
04 (quatro) faltas	desconto de 40% (quarenta por cento)
05 (cinco) faltas	desconto de 70% (setenta por cento)
06 (seis) faltas	não recebe o benefício

**b) Faltas Justificadas:**

03 (três) faltas	não haverá desconto
04 (quatro) faltas	desconto de 10% (dez por cento)
05 (cinco) faltas	desconto de 25% (vinte e cinco por cento)
06 (seis) faltas	desconto de 40% (quarenta por cento)
07 (sete) faltas	desconto de 70% (setenta por cento)
08 (oito) faltas	não recebe o benefício

**b.1)** Ficam excluídas as faltas justificadas em decorrência de internação; afastamento do trabalho por motivo de doença e afastamento do trabalho por motivo de acidente do trabalho.

**b.2)** Para a aplicação da tabela acima, será considerado o período trabalhado de **01 de abril de 2020 a 31**

**de dezembro de 2020.**

**Parágrafo Quinto:** A presente estipulação objetiva incentivar o comprometimento entre os agentes sociais empresa/empregado, no aumento de esforços e motivação no desenvolvimento do trabalho, de forma a se buscar constantemente melhorias de produtividade e de qualidade, que possibilitem atingir metas e consequentemente um melhor resultado final para ambos, objetivo maior quanto ao cumprimento da Lei em questão.

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

**Parágrafo Sétimo:** São beneficiários da presente cláusula todos os empregados, inclusive os demitidos. Tem estes, o direito ao benefício proporcional, na razão de 1/6 (um sexto) por mês, entendendo-se como mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de aviso prévio trabalhado ou indenizado.

**Parágrafo Oitavo:** Será garantido ao empregado demitido após o pagamento da segunda parcela da PLR, o direito ao benefício proporcional em relação ao período vincendo em 31 de março de 2021, tendo como base de cálculo para a aplicação do benefícios valores elencados nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TIQUETE VALE CESTA / CESTA BÁSICA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2020 a 31/03/2021**

As empresas fornecerão mensalmente, sem ônus para o empregado, a todos os seus empregados, um tíquete/vale cesta com o valor de face de **R\$ 112,64** (cento e doze reais e sessenta e quatro centavos) e/ou uma cesta básica de alimentos de primeira linha de valor idêntico.

**a)** 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 tíquete/vale cesta ou a cesta básica nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.

**b)** A retirada do tíquete/vale cesta ou cesta básica deverá ser contra recibo.

**c)** O tíquete/vale cesta ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 (vinte) de cada mês.

**d)** Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para quaisquer fins.

**e)** Para fazer jus ao benefício os empregados admitidos terão que ter trabalhado no mês de admissão a fração de 15 (quinze) dias.

**f)** Os empregados demitidos com aviso prévio trabalhado ou indenizado terão direito ao benefício de forma integral.

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

**h)** Os empregados afastados por motivo de doença e/ou por acidente do trabalho terão direito ao recebimento do tíquete/vale cesta ou vale cesta pelo período de 06 (seis) meses, contados a partir do mês seguinte ao do efetivo afastamento.

**i)** Aos empregados que já recebem tíquete/vale cesta ou cesta básica em valor superior a **R\$ 112,64** (cento e doze reais e sessenta e quatro centavos) será aplicado sobre o valor pago o índice de 3,3123%.

**Parágrafo Primeiro:** No período de **01/04/2020 a 31/08/2020** deve ser observados o valor da cesta básica estabelecido para 01/04/2019 de **R\$106,80** (cento e seis reais e oitenta centavos), conforme Convenção Coletiva de Trabalho anterior, face a prorrogação dos seus efeitos decorrentes do Termo Aditivo Emergencial.

**Parágrafo Segundo:** **Excepcionalmente no mês competência de dezembro/2020, será concedida** sem ônus para o empregado, a todos os empregados, um tíquete/vale cesta com o valor de face de **R\$ 130,00** (cento e trinta reais) e/ou uma cesta básica de alimentos de primeira linha de valor idêntico.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

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

## AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

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

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

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado (a), a empresa pagará uma única vez, ao titular designado 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, aquelas empresas que mantenham seguro de vida gratuito a seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO À MATERNIDADE

Fica estabelecido à empresa, um pagamento mensal correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo desta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de auxílio à maternidade.

a) O pagamento do benefício será devido a partir do retorno ao trabalho da licença maternidade, por mês e por filho 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.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO NATALIDADE**

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 na mesma empresa, bem como nos casos de admissão de empregado que esteja prestando serviços como mão de obra legalmente contratada.
- c) A empresa fornecerá ao empregado a segunda via do contrato de experiência, até no máximo 15 (quinze) dias após a data de assinatura.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 empregado aos dos outros funcionários exercentes da mesma função.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 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 subseqüentes à data em que formalmente a rescisão se operou.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TESTE ADMISSINAL**

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 04 (quatro) horas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUTO E SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA**

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

- a) A determinação de substituição temporária será comunicada por escrito ao empregado.
- b) Nas substituições temporárias superiores a 30 (trinta) dias, o substituto fará jus à diferença salarial existente entre ele e o substituído, 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.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARTA AVISO DE DISPENSA**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO**

a) O pagamento das verbas relativas às rescisões de contratos de trabalho, baixa na CTPS e a entrega ao empregado dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes deverá ocorrer em até 10 (dez) dias após o último dia efetivamente trabalhado.

**Parágrafo Primeiro:** O saldo de salário referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago, pelo empregador, por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, exceto se o pagamento da rescisão ocorrer antes.

**Parágrafo Segundo:** Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que independentemente do motivo da rescisão o contrato de trabalho superior a 12 (doze) meses, terá a assistência do Sindicato Profissional a essa rescisão, no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 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 por cento) do salário normativo, a favor do empregado prejudicado.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO ACIDENTADO COM SEQUELAS E READAPTAÇÃO**

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

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE**

a) Fica vedado 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 TRIGÉSIMA QUINTA - 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 TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE**

a) As empresas deverão atentar para a abertura de CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho), nas ocorrências de acidente de trabalho, bem como observar o prazo de manutenção do contrato de trabalho, após a alta do segurado, nos termos do que dispõe o artigo 118 da Lei 8213, ou seja: "o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário independentemente da percepção de auxílio acidente".

b) Nos termos do artigo 142 do Decreto 357/91, que regulamentou os benefícios da Previdência, a empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, desta comunicação, deverá receber cópia o acidentado bem como ser remetida uma cópia à Entidade Sindical profissional.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE E GARANTIAS DO EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA**

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

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

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

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

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ficam garantidos emprego e salário aos empregados 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 empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

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

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REVISTA PESSOAL**

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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

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

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

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO**

Todo empregado terá sua Carteira de Trabalho anotada pela empresa e a ele 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 empregado no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria profissional, por mês trabalhado, sem prejuízo das sanções administrativas cabíveis.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Os empregadores respeitarão a jornada máxima de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

a) O estabelecimento de jornadas especiais de trabalho, somente poderão ser pactuadas entre empregados e empresas se estabelecidas através de acordo firmado com assistência da Entidade Sindical Profissional e, devidamente inseridos no “sistema mediador” no site do Ministério do Trabalho para registro e homologação.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FALTAS JUSTIFICADAS**

O empregado 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 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.

**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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 empregado recebe-lo, analisados os casos em que o domicílio bancário esteja situado em outro Município para abonar o tempo necessário.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHOS MENORES AO MÉDICO**

A empregada mãe que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos (as) menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes terá suas faltas abonadas, até o limite máximo de 05 (cinco) dias, desde que justificada sua ausência por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do 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.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES ESCOLARES / VESTIBULAR**

Serão abonadas as faltas do empregado 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

As empresas que necessitem dos trabalhos aos domingos e feriados deverão solicitar a Entidade Sindical Profissional uma análise quanto aos requisitos para que seja celebrado o "acordo coletivo específico", conforme determina a Portaria 945 de 08 de julho de 2015.

**Parágrafo Único:** A celebração de referido "Acordo Coletivo Específico", sempre terá como finalidade o princípio da negociação entre empresa e Entidade Sindical Profissional, de modo a atender os interesses da empresa e dos trabalhadores.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATRASO / PERMISSÃO DE ENTRADA AO TRABALHO**

**a)** A ocorrência de 01 (um) atraso ao trabalho na semana pelo empregado, 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 empregado ao local de trabalho e o cumprimento do restante da jornada de trabalho, estando, inclusive, desobrigado o empregado 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 empregado 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 empregado no trajeto ao trabalho, haverá um limite no atraso de até 120 (cento e vinte) minutos diários, enquanto perdurar a greve, garantido os mesmos direitos especificados no item "a".

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DISPENSA DO TRABALHO POR ATO DA EMPRESA**

Quando o empregado 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 Acordo Coletivo de Trabalho entre a Empresa e a Entidade Sindical profissional.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - HORÁRIO DE TRANSPORTE**

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

### **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS COLETIVAS / INDIVIDUAL**

- a) O período de férias, coletivas ou individuais, não poderá iniciar em sábados, domingos e, no período de 02 (dois) dias que antecede feriados ou dias já compensados.
- b) As empresas darão aviso aos empregados 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.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS - CANCELAMENTO / MODIFICAÇÃO**

Comunicado ao empregado 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 empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LOCAL PARA REFEIÇÃO**

As empresas deverão manter local adequado, com aquecedores de refeição, para os empregados fazerem



suas refeições de forma higiênica e acomodada. Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis.

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

a) As empresas estão obrigadas a fornecer água potável aos seus empregados. Ficam garantidas situações mais favoráveis já preexistentes.

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CUIDADOS NO USO DE PISTOLAS NO PROCESSO DE "USED"**

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS**

As empresas estão obrigadas a cumprir a NR 9 de que trata 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 os empregados.

b) Cópia de todo o processo de elaboração e implementação do programa deverá ser remetidos à Entidade Sindical profissional.

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - UNIFORME E OUTROS EQUIPAMENTOS**

É obrigatório o fornecimento gratuito de uniformes profissionais aos empregados 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 empregado a tarefa de lavar os uniformes na própria residência.

b) Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado 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 empregado.

## **MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CALDEIRAS, VASOS DE PRESSÃO E TUBULAÇÕES**

Em atenção ao disposto na Portaria 3214/78 – NR 13 e Portaria MTB 1082/2018, 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 profissional habilitado responsável pela inspeção.

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

#### **II – VASOS DE PRESSÃO**

a) 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 trabalhadores, 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 profissional habilitado responsável pela inspeção.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, 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).

a) As empresas de lavanderias e similares, com 20 ou mais empregados, por força do enquadramento no grau de risco 02 estabelecido pela Portaria SIT 247 de 12/07/2011 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 os candidatos.

- 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 empregados que se candidatarem à reeleição. No caso de não existir CIPA a fiscalização do processo eleitoral incumbirá aos próprios candidatos.
- e)** Após a realização das eleições a Entidade Sindical Profissional será comunicada do resultado, com indicação dos empregados eleitos e os respectivos 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 deverão ter um responsável designado que terá treinamento anual para dar cumprimento aos objetivos constantes do item 5.32.2 da NR 05 – Portaria 3214/78.
- 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.
- 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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

- a)** Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com os equipamentos de proteção individual (EPI) e reconhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa, em conjunto com um elemento da CIPA, pelo menos, se houver.
- b)** As empresas se obrigam a aperfeiçoar as condições de trabalho existentes, obedecendo as Normas Regulamentadoras - NR's em vigor, com especial atenção para a proteção de partes móveis das máquinas.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL**

As empresas estão obrigadas a cumprir a NR .7 de que trata a Portaria Ministerial 3214/78.

- a)** Os exames médicos periódicos, laborais, admissionais e demissionais, deverão ter cópia entregue ao empregado 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 empregados informados dos riscos e da qualidade de sua saúde e, ainda, informando-os 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.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO**

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

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - FALTAS JUSTIFICADAS DO DIRETOR DO SINDICATO PROFISSIONAL**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DIRIGENTES SINDICAIS**

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

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

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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL**

#### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 31/07/2020 a 31/03/2021**

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e", da CLT e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n.º 189.960-3, publicada no DJU em 10/08/2001, e conforme aprovação em assembleias pelos trabalhadores da categoria, **os empregadores ficam obrigados a descontar a importância equivalente a 1% (um por cento) do salário nominal de cada empregado do seguimento de Lavanderias e Similares, já reajustado, em favor da entidade profissional, mensalmente, no período de julho de 2020 a março de 2021, incluindo do 13º salário. As importâncias devem ser recolhidas ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Guarulhos.** Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito. As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao Sindicato profissional em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais. Os empregados que vierem a ser contratados

após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, desde que não associados, o direito de oposição no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto. O repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do repasse a entidade profissional fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

## **OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL**

a) O prazo para OPOSIÇÃO será de 10 (dez) dias contados do primeiro dia subsequente à data-base, ou seja, entre os dias 02/04/2020 a 12/04/2020.

b) A carta de oposição poderá ser protocolada na sede ou subsede do Sindicato ou por meio de carta registrada (AR), assinada de próprio punho, sem necessidade de reconhecimento de firma.

c) Essa carta de oposição não tem um padrão estipulado, podendo ser uma simples menção de que não deseja o desconto de referida contribuição.

### **1- AÇÃO JUDICIAL**

**a) NOTIFICAÇÃO JUDICIAL AO SINDICATO PROFISSIONAL:** Na hipótese de o empregado ingressar com ação judicial contra a empresa com o objetivo de obter devolução de valores descontados, a empresa deverá notificar o Sindicato Profissional para que esse instrua o processo com as informações que entender cabíveis.

**b) DEVOLUÇÃO DE VALORES DESCONTADOS:** A empresa terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante o Sindicato profissional, em caso de decisão judicial que a obrigue a devolver contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato.

**c) RESTITUIÇÃO POR DANOS MORAIS:** Da mesma forma, a empresa terá o direito de restituição, perante o Sindicato Profissional, de valores que seja obrigada a pagar de condenação por danos morais individuais ou coletivos, decorrentes do desconto de contribuição sindical.

### **2- FORMA DE RECOLHIMENTO**

As importâncias devem ser recolhidas pelas empresas a Entidade Profissional em guias próprias, disponibilizadas pela entidade, conforme estabelecida no Artigo 586 da CLT, que determina o recolhimento à Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil.

### **3- DESCONTO E REPASSE**

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado serão de inteira responsabilidade da empresa.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS DE LAVANDERIA PARA O SINDILAV**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 31/07/2020 a 31/03/2021**

**a)** As empresas que tinham mais de 05 funcionários (as), em 01.04.2020, recolherão R\$ 10,60 (dez reais e sessenta centavos), por funcionário (a), por parcela, em 10 parcelas, com vencimentos em 15.04.2020, 15.05.2020, 15.07.2020, 15.08.2020, 15.09.2020, 15.10.2020, 15.11.2020, 15.01.2021, 15.02.2021 e 15.03.2021.

**b)** As empresas que tinham, em 01.04.2020, de zero até 05 funcionários (as), recolherão 10 parcelas de R\$ 51,00 (cinquenta e um reais), 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 outubro de 2020, cópia da guia GFIP do FGTS, referente ao mês de abril de 2020, 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 a guia avulsa à secretaria do SINDILAV.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - MUDANÇA DE ENDEREÇO / RAZÃO SOCIAL**

As empresas ficam obrigadas a comunicar qualquer mudança de endereço ou razão social à Entidade Sindical profissional e patronal, no prazo de 15 (quinze) dias após a efetivação da mudança.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (GPS)**

As empresas ficam obrigadas a encaminhar para a Entidade Sindical profissional cópia das Guias da Previdência Social (GPS) até 15 (quinze) dias após o recolhimento da competência anterior.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - GFIP DO FGTS**

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

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CÓPIAS DA RAIS**

As empresas ficam obrigadas a remeter à Entidade Sindical profissional, quando solicitado, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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 trabalhadores 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 aos trabalhadores da empresa e 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 os trabalhadores devem ser submetidos ao controle biológico nos casos em que a máquina de lavar a seco não esteja instalada em ambiente separado.
- d) A critério do Médico do Trabalho, os trabalhadores serão 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) As lavanderias que possuam ar condicionado deverão ter filtros de carvão ativo nas máquinas de lavagem a seco.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - RECOLHIMENTO DO INSS / ATRASO**

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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 associados.
- b) As empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades associativas desses empregados.
- 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 por cento) de juros ao mês.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS PARA FINS DE LICITAÇÃO**

As Entidades Sindicais estão obrigadas a fornecer às empresas, desde que solicitado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, a certidão negativa de débito junto as mesmas, relativas às contribuições dos empregados, e ou, das empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

- a) Para fazer jus a tal exigência, as empresas requerentes deverão comprovar, no mesmo prazo, a regularidade dos recolhimentos sindicais, acordados nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - ATOS DISCRIMINATÓRIOS**

Fica estabelecido que as Entidades Sindicais convenientes elaborarão Cartilhas com propostas de orientação a empregados, gestores 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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - 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 advogado da Entidade Sindical profissional na proporção de 10% (dez por cento) do real valor da causa se houver condenação.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - ABRANGÊNCIA / AMPLITUDE**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a todos os trabalhadores nas empresas do setor de lavanderias e similares 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 OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTAS**

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

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica subordinado, em qualquer caso, à aprovação da assembleia geral dos Sindicatos convenientes.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - GRUPO DE ESTUDO**

Fica estabelecido a criação de “grupo de estudo” formado por representantes das Entidades Sindicais subscritoras da presente Convenção Coletiva de Trabalho para desenvolver estudo e discutir sobre: a) Jornada de trabalho aos domingos e feriados; b) Banco de Horas.

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



**JHONATAN SILVA MOURA**  
**PRESIDENTE**  
**SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM TMAVPPJ AS UBL I TTH MUNICIPIO GUARULHOS**  
**- SP**

**JOSE CARLOS LAROCCA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO INTERMUNICIPAL DE LAVANDERIAS NO ESTADO DE SAO PAULO - SINDILAV.**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA AGE - 28/10/2020**

[Anexo \(PDF\)](#)

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