

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2028

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP007354/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/08/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR040441/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.217297/2026-81
DATA DO PROTOCOLO: 15/07/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://mediador.trabalho.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 PAU, CNPJ n. 47.463.195/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EVERTH ALVES BONA VOLONTA;

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 2026 a 31 de março de 2028 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS DE LAVANDERIAS**, com abrangência territorial em **Arujá/SP, Guararema/SP, Guarulhos/SP, Mairiporã/SP e Santa Isabel/SP**.

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

a) Fica estabelecido o "SALÁRIO NORMATIVO", no valor de R\$ 2.014,00 (dois mil e quatorze reais), por mês, a partir de 01.04.2026, 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) ultrapassar a data de 31.03.2026, e ntegrará as verbas rescisórias para todos os efeitos.

Parágrafo Único: O valor do PISO NORMATIVO pactuado terá vigência até 31.03.2027.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Fica estabelecido um “REAJUSTE SALARIAL” de 6,00% (seis inteiros por cento), aplicável a partir de 01.04.2026, correspondente ao período de 01.04.2025 a 31.03.2026, para os salários vigentes em 31.03.2026 superiores ao salário normativo da categoria profissional, como segue:

a) Aos(as) empregados(as) admitidos após 15.04.2025, o “**REAJUSTE SALARIAL**” será proporcional, conforme segue:

DATA DE ADMISSÃO	% DE REAJUSTE
Até 15.04.2025	6,00
De 16.04.2025 a 15.05.2025	5,50
De 16.05.2025 a 15.06.2025	5,00
De 16.06.2025 a 15.07.2025	4,50
De 16.07.2025 a 15.08.2025	4,00
De 16.08.2025 a 15.09.2025	3,50
De 16.09.2025 a 15.10.2025	3,00
De 16.10.2025 a 15.11.2025	2,50
De 16.11.2025 a 15.12.2025	2,00
De 16.12.2025 a 15.01.2026	1,50
De 16.01.2026 a 15.02.2026	1,00
De 16.02.2026 a 15.03.2026	0,50
A partir de 16.03.2026	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 01.04.2025 a 31.03.2026, 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 01.04.2026, com registro na empresa até 15.04.2025, fazem jus ao “REAJUSTE SALARIAL INTEGRAL” estipulado no caput da presente cláusula, e integrará as verbas rescisórias para todos os efeitos.

d) Aos (as) empregados (as) que forem demitidos ou pedirem demissão a partir de 01.04.2026, com registro na empresa a partir de 16.04.2025, fazem jus ao “REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL” estipulado no item “a” da presente cláusula, e integrará as verbas rescisórias para todos os efeitos.

e) Será devido o “REAJUSTE SALARIAL” estipulado nos itens “c” ou “d” a todos os empregados que forem demitidos, ou pedirem demissão, cujo aviso prévio (trabalhado ou indenizado) ultrapassar a data de 31.03.2026, e integrará as verbas rescisórias para todos os efeitos.

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

Parágrafo Único: A presente cláusula terá vigência até 31.03.2027.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO E CONDIÇÕES DE RECEBIMENTO

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

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

CLÁUSULA SEXTA - MULTA / MORA SALARIAL

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DOS SALÁRIOS (VALES)

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

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

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

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

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS

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

CLÁUSULA NONA - DESCONTOS ESPECIAIS EM FOLHA DE PAGAMENTO

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

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

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

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

Parágrafo Quarto: Respeitado os limites de desconto em folha de pagamento que a Lei acima mencionada dispõe a alíquota de 40% (quarenta inteiros por cento) poderá ser dividida entre “empréstimo consignado”, “cartão de crédito consignado” e “saque consignado”.

Parágrafo Quinto: De acordo como o parágrafo anterior, os limites de contratação poderão ser impactados para qualquer das modalidades ali elencadas.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento de salário com discriminação detalhada das horas trabalhadas, 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - PROMOÇÕES

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

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 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 trabalhador.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta inteiros por cento) do 13º salário, desde que requerido por ocasião do aviso de férias, em conformidade com art. 2º, § 2º da Lei nº4.749/65.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESVIO DE FUNÇÃO

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

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

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

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

Até 10 (dez) empregados.....	R\$ 470,64;
De 11 (onze) a 25(vinte e cinco) empregados.....	R\$ 523,64;
De 26 (vinte e seis) a 60 (sessenta) empregados.....	R\$ 575,05;
Acima de 60 (sessenta) empregados.....	R\$ 636,00.

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

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

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

d) A primeira parcela prevista nesta Convenção Coletiva será paga integralmente, no dia 20 de julho de 2026, a todos os funcionários admitidos até 15 de janeiro de 2026 e que estejam em efetivo exercício na empresa. Aos admitidos a partir do dia 16 de janeiro de 2026 e, em efetivo exercício na empresa, o pagamento será proporcional ao período trabalhado com data limite de 30 de junho de 2026;

e) A segunda parcela prevista nesta Convenção Coletiva será paga integralmente, no dia 20 de janeiro de 2027, a todos os funcionários admitidos até 15 de julho de 2026 e que estejam em efetivo exercício na empresa. Aos admitidos a partir do dia 16 de julho de 2026 e, em efetivo exercício na empresa, o pagamento será proporcional ao período trabalhado com data limite de 31 de dezembro de 2026.

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

Parágrafo Segundo: Os valores descritos no Parágrafo Primeiro da presente cláusula poderão sofrer reduções com descontos percentuais, de acordo com o número de faltas individuais e não justificadas do funcionário. A eventual redução do valor do benefício previsto refere-se ao período trabalhado de 16/01/2026 a 30/06/2026, para a primeira parcela, e de 16/07/2026 a 31/12/2026 para a segunda parcela, conforme tabela a seguir:

02 (duas) faltas.....	não haverá desconto;
04 (quatro) faltas.....	desconto de 10% (dez por cento);
06 (seis) faltas.....	desconto de 25% (vinte e cinco por cento);
08 (oito) faltas.....	desconto de 40% (quarenta por cento);
10 (dez) faltas.....	desconto de 70% (setenta por cento);
12 (doze) faltas.....	não recebe o benefício.

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

a) Aos demitidos a partir de 16 de janeiro de 2026, é devido o valor proporcional à razão de 1/6 do valor previsto no item “a”, do Parágrafo Primeiro, computados até à data do efetivo desligamento (aviso prévio trabalhado ou indenizado), com fração do mês de desligamento igual ou superior a 15 (quinze) dias.

b) Em vista da vigência desta CCT, aos demitidos ou que vierem a pedir demissão no período de 16/01/2027 a 31/03/2027 é devido a proporcionalidade de 1/6 por mês trabalhado.

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

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

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

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TIQUETE VALE CESTA / CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão mensalmente, sem ônus para o trabalhador, a todos os seus empregados, um TIQUETE - VALE CESTA com o valor de face de R\$ 222,60 (duzentos e vinte e dois reais e sessenta centavos) e/ou uma CESTA BÁSICA de alimentos de primeira linha de valor idêntico, a partir de 01.04.2026.

a) Sobre os valores a título de cesta básica vigentes em 31.03.2026, será aplicado a partir de 01.04.2026, o reajuste de 6,00% (seis inteiros 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) O benefício será concedido também durante o período de gozo de férias, licença maternidade e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente do trabalho. Nestas situações especiais o empregado afastado poderá por si ou por pessoa autorizada (por escrito) retirar o TIQUETE - VALE CESTA e/ou a CESTA BÁSICA nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado;

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Único: A presente cláusula terá vigência até 31.03.2027.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE

As empresas, nos termos da legislação vigente, obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados, 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 funcionários usuários de serviços de transporte público regular, e o término da jornada de trabalho deverá coincidir com os horários cobertos pelos mesmos.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

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

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

c) A empresa somente poderá afastar o trabalhador por acidente do trabalho ou doença, quando houver, respectivamente, ou atestado médico ou recomendação médica apresentado pela trabalhadora, ou pelo INSS ou em decorrência do CAT; e

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

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

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

Parágrafo Único: A empresa que tem a obrigação de cumprimento da **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BENEFÍCIO SOCIAL VIDA PROTEGIDA** - empresas que oferecem “Convênio Médico/Plano de Saúde Rol ANS” aos seus trabalhadores, estando com as obrigações pecuniárias adimplidas junto a empresa contratada, cujo benefício auxílio funeral coaduna-se com a cobertura mínima exigida, terá apenas a obrigação de complementar a diferença entre a cobertura e o montante definido no caput desta cláusula vigésima quarta, considerando ainda que é vedado o desconto quando a cobertura for maior.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE (AUXÍLIO MATERNIDADE)

Em atenção ao Artigo 2º, da Lei 14.457 de 21/09/2022, fica estipulado às empresas, um pagamento mensal correspondente a 20% (vinte inteiros por cento) do salário normativo desta Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028, a título de “auxílio creche”, no montante de R\$ 402,80 (quatrocentos e dois reais e oitenta centavos).

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

b) Para fazer jus ao benefício, os empregados se obrigam 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 na Lei citada no caput;

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

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

g) 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;

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

Parágrafo Único – A presente cláusula terá vigência até 31.03.2027.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BENEFÍCIO SOCIAL SAUDE COMPLEMENTAR

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

ATENÇÃO Esta cláusula é aplicável a todas as empresas que não oferecem Plano de Saúde/Convênio Médico Rol ANS aos seus trabalhadores, em toda base territorial de representação SIEMACO.

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido a concessão a todos os empregados o Benefício Social Saúde Complementar, com o objetivo de prevenir o desenvolvimento ou agravamento de doenças, reduzindo o impacto das enfermidades na saúde dos empregados e, conseqüentemente, melhorar sua qualidade de vida. Referido benefício será gerido e prestado pela empresa conveniada Ativ Administradora de Benefícios Ltda, CNPJ Nº 32.061.292/0001-69, eleita pelos convenientes após análise criteriosa de qualificação profissional e idoneidade moral no mercado e a quem incumbirá a disponibilização de 24 especialidades Médicas via Telemedicina, e Exames de Baixa Complexidade e atendimento psicológico.

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

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

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

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

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

3. Consulta Psicológica: Será oferecido ao titular até 12 consultas por ano via teleatendimentos com psicólogos

A empresa conveniada disponibilizará atendimento psicológico aos trabalhadores, por meio de sessões online realizadas por profissionais habilitados e com registro ativo no Conselho Regional de Psicologia (CRP), com foco no apoio à saúde mental e emocional. As sessões poderão ser utilizadas quando houver necessidade de suporte emocional e psicológico. O benefício será limitado a até 2 (duas) sessões mensais

por empregado, de caráter não cumulativo, devendo ser utilizadas dentro do respectivo mês de competência, sem possibilidade de transferência, compensação ou utilização posterior.

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

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

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

Parágrafo Quarto: Para custear o benefício acima, as empresas deverão efetuar o recolhimento para a empresa gestora anteriormente identificada, no valor de **R\$ 46,00 (quarenta e seis reais)** por mês, por empregado, responsabilizando-se a empresa Ativ Administradora de Benefícios Ltda a prestar assistência constituída no parágrafo terceiro aos trabalhadores.

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

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

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

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

Parágrafo Nono: Os valores porventura não recolhidos no prazo pelo empregador serão passíveis de cobrança extrajudicial e/ou judicial, devendo ser monetariamente atualizados, acrescidos de multa de 10% (dez por cento), além de juros na forma da lei, sem prejuízo das demais penalidades previstas nesta norma coletiva.

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

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

Parágrafo Décimo Segundo - Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, a Instituição empregadora configura-se como inteiramente responsável pelo pagamento

das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência dos eventos, bem como permanece regulamente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

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

Parágrafo Décimo Quarto: O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia do prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BENEFÍCIO SOCIAL VIDA PROTEGIDA

Os Sindicatos, signatários da presente norma coletiva, entendem que a base de trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento é notadamente um público vulnerável, carente de assistência básica própria, afetando sua vida pessoal e profissional. Como forma de minimizar esta realidade e fazendo valer o conceito de responsabilidade social corporativa as partes acordam com a implantação do "Benefício Social Vida Protegida" aos trabalhadores, composto de Seguro de Vida, Assistência Funeral, Convênio com Redes de Farmácias, e Clube de Vantagens, com descontos especiais em diversos segmentos, como varejo, educação, entretenimento e lazer, turismo e viagens.

Parágrafo Primeiro: Esta cláusula é aplicável a todas as empresas que oferecem "Convênio Médico/Plano de Saúde Rol ANS" aos seus trabalhadores, em toda base territorial de representação dos Sindicatos convenientes.

Parágrafo Segundo: Fica estabelecido a concessão a todos os empregados o "Benefício Social Vida Protegida". Referidos benefícios serão prestados pela empresa conveniada Ativ Administradora de Benefícios Ltda, CNPJ Nº 32.061.292/0001-69, eleita pelos convenientes após análise criteriosa de qualificação profissional e idoneidade moral no mercado e a quem incumbirá gerir, Seguro de Vida e Auxílio Funeral assim como os convênios descritos no Caput.

Parágrafo Terceiro: Para custear os benefícios, as empresas empregadoras deverão efetuar o recolhimento para a empresa gestora acima identificada, o valor de **R\$ 33,00 (trinta e três reais)** por mês, por empregado, responsabilizando-se a empresa Ativ Administradora de Benefícios Ltda a prestar assistência conforme a seguinte tabela de coberturas e assistências abaixo:

PÚBLICO	BENEFÍCIO/COBERTURA	VALOR	DESCRIÇÃO - ATIV BENEFÍCIOS
TRABALHADORES	AUXÍLIO FUNERAL	5.500,00	Auxílio Funeral: garante o pagamento de indenização no valor de R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais), a título de auxílio funeral, em caso de falecimento do titular.
TRABALHADORES	INVALIDEZ PARCIAL OU TOTAL POR ACIDENTE (IPA)	15.000,00	Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente (IPA): garante ao segurado o pagamento de indenização no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), em caso de perda, redução ou impotência funcional definitiva, total ou parcial, de membro ou órgão, decorrente de lesão física causada por acidente pessoal ocorrido durante a vigência do seguro.
TRABALHADORES	MORTE ACIDENTAL OU NATURAL - MA	15.000,00	Morte: garante o pagamento de indenização no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), em decorrência do falecimento do segurado ocorrido durante a vigência do seguro.
TRABALHADORES	DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de 200,00 cada	Diárias por Internação Hospitalar decorrente de Acidente (DIHA): garante ao segurado o pagamento de diária no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) por dia de internação hospitalar. Estão cobertas exclusivamente as internações decorrentes de acidente pessoal coberto, ocorrido durante a vigência do seguro, desde que iniciadas em até 30 (trinta) dias da data do acidente.
TRABALHADORES	KIT NATALIDADE	600,00	A cobertura garante o pagamento de indenização no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), em decorrência do nascimento de filho(a) do segurado, mediante apresentação da certidão de nascimento no prazo máximo de 90 (noventa) dias.
TRABALHADORES	CESTA BÁSICA	960,00	Cartão, limitada a 6 pagamentos de R\$ 160,00 cada, por causas naturais e acidentais.
TRABALHADORES	COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	1.000,00	Garante ao segurado o pagamento de indenização no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais), em caso de afastamento por doença concedido pelo INSS, com duração superior a 90 (noventa) dias, enquadrado nos códigos 31 ou 91, limitado a 2 (duas) ocorrências por ano, em caso de novo deferimento do benefício.
TRABALHADORES	REEMBOLSO CRECHE	600,00	Garante o pagamento de até R\$ 600,00 (seiscentos reais), a título de matrícula ou da primeira mensalidade em creche particular, para cada filho(a) de até 36 (trinta

TRABALHADORES	ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	-	e seis) meses de idade, limitado a 2 (dois) filhos, concedido uma única vez por ano. Ao titular, será garantido atendimento por telefone ou videochamada, com periodicidade de 3 (três) atendimentos ao ano, duração de até 30 (trinta) minutos, realizado por profissionais legalmente habilitados.
TRABALHADORES	ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	-	Disponibiliza assistência psicológica ao titular por telefone ou videochamada, com foco na saúde mental, com atendimentos de até 45 (quarenta e cinco) minutos de duração, limitados a 6 (seis) utilizações por ano, mediante encaminhamento por médico psiquiatra.
TRABALHADORES	ASSISTÊNCIA JURÍDICA	-	Disponibiliza ao titular até 1 (uma) orientação jurídica mensal, em formato on-line (chat ou parecer), restritas às áreas de Direito Previdenciário, Direito de Família e Direito do Consumidor.
TRABALHADORES	ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA	-	Disponibiliza ao titular orientação financeira com especialistas, voltada à organização do orçamento, gestão de dívidas, crédito e educação financeira.
TRABALHADORES	CLUBE DE VANTAGENS	-	Disponibiliza ao titular acesso a uma rede nacional de descontos nas áreas de educação, saúde, serviços, lazer e comércio, por meio da plataforma da ATIV Benefícios.
TRABALHADORES	KIT ACOLHIMENTO	-	Disponibiliza ao titular, em caso de falecimento de familiar ou parente de primeiro grau, ocorrido em até 30 (trinta) dias anteriores à solicitação, um conjunto de produtos de apoio, composto por: caixa, porta-retratos, caneca, colher, vela aromática, sachê de chá e cartão de condolências com QR Code para Assistência Social. O benefício não é conversível em dinheiro nem substituível por produtos de natureza diversa.
TRABALHADORES	ASSISTÊNCIA SOCIAL	-	Disponibiliza ao titular suporte social em momentos críticos, com orientação e acolhimento em situações de vulnerabilidade.
EMPRESAS	RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até 2.000,00	Verbas Rescisórias – Morte (VRM): garante à empresa o pagamento de indenização de até R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a título de reembolso das despesas com verbas rescisórias, exclusivamente em decorrência do falecimento do segurado durante a vigência do seguro, respeitados os limites estabelecidos no contrato e as condições previstas na apólice ou certificado individual, excluídos os riscos não cobertos.

EMPRESAS	ASSISTÊNCIA JURÍDICA EMPRESARIAL	-	Disponibiliza ao representante legal consultoria jurídica, em caráter informativo e preventivo, com até 1 (um) atendimento mensal, realizado por telefone ou videochamada, com duração média de 30 (trinta) minutos por sessão.
EMPRESAS	ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA EMPRESARIAL	-	Disponibiliza ao titular orientação financeira com especialistas, voltada à organização do orçamento, gestão de dívidas, crédito e educação financeira.

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

Parágrafo Quinto: Para utilização dos benefícios a gestora enviara as empresas empregadoras após o cadastro, Manual de Orientações e Regras a ser disponibilizado para todos os empregados beneficiários da presente clausula.

Parágrafo Sexto: Os presentes benefícios não se estende aos dependentes legais e/ou admite a inclusão de terceiros.

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

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

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

Parágrafo Décimo: Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R\$ 50,00, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, a ser cobrado pelo sindicato profissional em favor de cada trabalhador prejudicado, além da multa prevista na presente convenção coletiva.

Parágrafo Décimo Primeiro: Os valores porventura não recolhidos no prazo pelo empregador serão passíveis de cobrança extrajudicial e/ou judicial, devendo ser monetariamente atualizados, acrescidos de multa de 10% (dez por cento), além de juros na forma da lei, sem prejuízo das demais penalidades previstas nesta norma coletiva.

Parágrafo Décimo Segundo - No descumprimento da presente cláusula, ainda que parcial no que tange à inobservância da cobertura mínima exigida, ou ao não inscrever o trabalhador no benefício, ou ao obstaculizar por quaisquer formas o recebimento dos serviços e montantes pecuniários, a empresa se responsabilizará pelos prejuízos e pelo pagamento das garantias e cobertura estabelecida nesta cláusula, quando da impossibilidade do uso e quando da ocorrência dos eventos cobertos, permitida a compensação neste caso apenas com relação ao montante já pago ao trabalhador, permanecendo responsável pelo ônus do descumprimento da presente CCT no que tange às multas.

Parágrafo Décimo Terceiro: A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados nos benefícios. Após a

quitação de todas as pendências, a Empresa empregadora deverá encaminhar a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a Empresa empregadora é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CCT, o que não isenta a Empresa empregadora da quitação de pagamento(s) pendente(s).

Parágrafo Décimo Quarto: O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia do prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

Parágrafo Décimo Quinto: O valor contido no § 3º, da presente cláusula, terá vigência até 31.03.2027.

Parágrafo Décimo Sexto: A presente cláusula não isenta a empresa na eventual obrigação de reparação de danos morais e materiais atinentes a morte decorrente de acidente de trabalho ou morte por culpa da empresa, todavia permita a compensação entre o valor realizado pela empresa contratada e o valor da condenação.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SALÁRIO APÓS A EXPERIÊNCIA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - READMISSÃO DE EMPREGADO

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

Parágrafo Único - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TESTE ADMISSIONAL

- a) A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 4 (quatro) horas;
- b) Quando estes coincidirem com os horários de refeições, as empresas que tenham restaurantes concederão refeição aos candidatos em teste;
- c) As empresas que não possuam as condições acima fornecerão aos candidatos em teste um lanche, a critério da empresa, desde que, também, a realização do teste coincida com os horários de refeições.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

- a) O contrato de experiência poderá ser celebrado por 45 (quarenta e cinco) dias e prorrogado por mais 30 (trinta) dias, no máximo;
- b) Não será exigido novo contrato de experiência no caso de readmissão de empregado 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 trabalhador a segunda via do contrato de experiência, até no máximo 15 (quinze) dias após a data de assinatura.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA AVISO DE DISPENSA

O trabalhador 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 TRIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

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

Parágrafo Primeiro: Para 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 siemaco@siemaco-grs.com.br em até 15 (quinze) dias anteriores à data da rescisão (pagamento das verbas rescisórias), os seguintes documentos:

- a) Termo de rescisão do contrato de trabalho;
- b) Cópia do comprovante de pagamento das verbas rescisórias;
- c) Cópia do Aviso Prévio ou Pedido de Demissão;
- d) Cópia do Atestado Demissional;
- e) Cópia da GFIP do FGTS (mês anterior à demissão);
- f) Comprovante de recolhimento da multa rescisória do FGTS;
- g) Extrato analítico da conta vinculada do FGTS do trabalhador;
- h) Chave de identificação para saque do FGTS.

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

Parágrafo Terceiro: Na eventualidade de constatação de irregularidade no termo rescisório, o agente homologador comunicará à empresa que deverá retificar e reenviar para 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 o § 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 empregado;

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

por meio do endereço eletrônico acima identificado;

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SEGURO DESEMPREGO

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DISPENSA DE AVISO PRÉVIO

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

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

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

- a) O período excedente a 30 (trinta) dias será sempre indenizado;
- b) As disposições da presente cláusula não se acumularão, às da cláusula "Aviso Prévio", prevalecendo, sempre, a que for mais favorável ao empregado;
- c) a presente cláusula não retira do empregado os direitos previstos na lei 12.506/2011.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA**

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

- a) As empresas devem cumprir a presente cláusula, procedendo ao registro em CTPS dos trabalhadores eventualmente contratados na forma irregular aludida no caput, sem prejuízo da apuração das verbas e reflexos trabalhistas, benefícios, dentre outros, retroativo aos últimos 5 (cinco) anos que anteceda ao devido registro;
- b) Se a empresa descumprir a presente cláusula incorrerá em multa pecuniária mensal de 20% (vinte inteiros por cento) do salário normativo, a favor do trabalhador prejudicado;
- c) Em conformidade com o tema 1046 do STF, com repercussão geral, a presente cláusula se sobrepõe ao legislado, em matéria pertinente à mão de obra terceirizada e formas de contratação sem registro na CTPS, elencadas no caput da presente cláusula.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACORDO MÚTUO**

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

- a) Na hipótese de constatação de alguma parcela da quitação estar inconsistente e/ou irregular, o sindicato notificará a empresa, conforme estabelecido na Cláusula - Solução de Conflitos/Comunicação Prévia;
- b) A empresa se compromete a não utilizar o acordo mútuo como meio de prejudicar os direitos dos trabalhadores ou como forma de evadir-se do cumprimento das obrigações trabalhistas;

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ALTERAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA AO ACIDENTADO COM SEQUELAS E READAPTAÇÃO

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

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ASSÉDIO MORAL

Fica convencionado a adoção do “*GUIA PRÁTICO POR UM AMBIENTE DE TRABALHO + PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DAS VIOLÊNCIAS. DOS ASSÉDIOS E DAS DISCRIMINAÇÕES*” e “*LIDERANÇA RESPONSÁVEL: GUIA PARA PREVENIR E ENFRENTAR ASSÉDIO, A VIOLÊNCIA E A DISCRIMINAÇÃO POR UM AMBIENTE DE TRABALHO – POSITIVO*”, ambas da Justiça do Trabalho, anexa na presente CCT, sobretudo quanto à tipologia, tais como, “Assédio Moral e Interpessoal”, “Assédio Moral Institucional”, “Assédio Moral Vertical – Descendente e Ascendente”, “Assédio Moral Horizontal” e “Assédio Moral Misto”, no sentido de assegurar um ambiente de trabalho harmonioso, produtivo e respeitoso, sendo parte integrante desta CCT.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

- a) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto;
- b) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser por razão de falta grave devidamente comprovada;
- c) O aviso prévio legal previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

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

- a) Garantia de emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a sua incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu;
- b) A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o tiro de guerra;
- c) Havendo coincidência entre o horário da prestação do tiro de guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviço no restante da jornada.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

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

- a) As empresas deverão atentar para a abertura de CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho), nas ocorrências de acidente de trabalho, bem como observar o prazo de manutenção do contrato de trabalho, após a alta do segurado, nos termos do que dispõe o artigo 118 da Lei 8213, ou seja: “o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário independentemente da percepção de auxílio acidente”;
- b) Nos termos do artigo 142 do Decreto 357/91, que regulamentou os benefícios da Previdência, a empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, desta comunicação, deverá receber cópia o acidentado bem como ser remetida uma cópia à Entidade Sindical Profissional.

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



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

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

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

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ficam garantidos emprego e salário aos 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 empregado deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do Artigo 130 do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 6.722 de 2008) no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste o período restante para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo(a) empregado(a), limitada ao tempo que faltar para aposentar-se;

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

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REVISTA PESSOAL

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - UNIÃO HOMOAFETIVA / IGUALDADE DE GÊNERO

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

Parágrafo Único - A relação homoafetiva estável dar-se-á a partir do reconhecimento pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC nº 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PROTEÇÃO AO TRABALHADOR COM DOENÇA GRAVE

a) O trabalhador que, comprovadamente, for diagnosticado com doença grave terá abonado os dias ausentes ao trabalho, motivados por consulta médica, cirurgias, tratamentos ou procedimentos correlatos, sem prejuízo de seus direitos, decorrentes de afastamento por doença do trabalho ou não, conforme regulamentado pelo INSS;

b) As empresas deverão realocar o trabalhador em outros setores, levando em consideração as limitações impostas pela doença.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - AFASTAMENTO DA LACTANTE OU GRÁVIDA, POR RECOMENDAÇÕES DA AUTORIDADE MÉDICA

Se por necessidades especiais de saúde e segurança da mãe lactante com criança de até 1 ano ou da mulher grávida, o médico exigir ou recomendar afastamento das atividades laborais, a empresa deverá acatar a recomendação, sendo remunerado os primeiros 15 dias por gravidez ou período de aleitamento.

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - AMAMENTAÇÃO

A trabalhadora que estiver amamentando, poderá de comum acordo com a empresa, poderá converter as duas pausas previstas no Artigo 396 da CLT, para a entrada uma hora mais tarde ou saída de uma hora mais cedo do trabalho, sendo vedado o desconto da hora ou das pausas.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - VEDAÇÃO AO TRABALHO DAS GESTANTES E LACTANTE SEM LOCAIS INSALUBRES

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO EM MÁQUINAS E

EQUIPAMENTOS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ESTATÍSTICAS

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

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

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

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

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

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

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

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PÓS-FÉRIAS

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ACORDO DE HORÁRIO DE TRABALHO

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

- a) O estabelecimento de jornada especial de trabalho somente poderá ser pactuado entre empregados e empresas se estabelecida através de dispositivos previstos nesta CCT;
- b) Qualquer jornada de trabalho ou modalidade de contratação de trabalhadores diversa do aqui estabelecido deverá ser apresentada às Entidades Sindicais, subscritoras desta CCT, para estudo de viabilidade, ainda que prevista em lei vigente, ou que vigor no curso desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - TROCA DE DIA DO FERIADO

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

- a) O gozo do feriado ocorrerá em dia de segunda-feira ou sexta-feira da semana dentro do mesmo mês;
- b) A presente cláusula não se aplica para as empresas que funcionam aos domingos e feriados, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE ALTERNATIVO DA JORNADA DE TRABALHO

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.

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

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

FALTAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PIS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - FALTAS JUSTIFICADAS

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

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

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

III - A licença- maternidade e o salário- paternidade, considerados isoladamente, terão a duração total de 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada, 10 (dez) dias, a partir de 1º de janeiro de 2027, 15 (quinze) dias, a partir de 1º de janeiro de 2028 e 20 (vinte) dias, a partir de 1º de janeiro de 2029, conforme disposição da Lei Nº 15.371, de 31 de março de 2026.

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

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

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

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

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

IX - Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro (Incluído pela Lei nº11.304, de 2006);

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

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

XII - Até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada, para os efeitos da Lei nº 15.377, de 02.04.2026).

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

XIV - Nas hipóteses do Artigo 131 da CLT.

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

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

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DESASTRES NATURAIS

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

a) Ressalvados os casos mencionados no Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, cujas ausências são remuneradas, as empresas não descontarão o DSR e Feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação. Não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário;

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

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES ESCOLARES

Serão abonadas as faltas do 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 SEPTAGÉSIMA QUARTA - JORNADA PARCIAL DE TRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Terceiro: Fica vedada a readmissão de trabalhador na mesma empresa no prazo de 06 (seis) 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: siemaco@siemaco-grs.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 em regime igual ou idêntico ao aqui estabelecido, no que pese o explicitado no Art. 58-A da CLT, sem a devida observância dos termos da presente cláusula sujeitando as empresas infratoras a competente ação de cumprimento desta CCT, e ainda, multa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, exigível pelo sindicato laboral em favor do prejudicado.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DO TRABALHO POR ATO DA EMPRESA

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

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

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

a) Razão social e CNPJ.

b) Seguimento de atividade da empresa.



- c) Motivos que demonstre a necessidade do trabalho aos domingos e feriados.
- d) Regime da jornada de trabalho a ser adotada.
- e) Horário de trabalho e período para refeição e descanso.

02 - Poderão ser adotadas as seguintes jornadas de trabalho:

- a) 6x1 - seis dias de trabalho (de segunda a sábado) por um de descanso.
- b) 6x1/5x2 - seis dias de trabalho por um de descanso, seguido por cinco dias de trabalho por dois de descanso,
- c) 12x36 - doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, havendo dentro do período de doze horas, uma hora de intervalo para refeição e descanso.
- d) 1x1 - um domingo trabalhado seguido por outro de descanso, obrigatoriamente, com jornada diária de 7,33 horas.
- e) 2x1 - dois domingos trabalhados seguidos por outro de descanso, obrigatoriamente, com jornada diária de 7,33 horas.
- f) 2x2 - dois domingos trabalhados seguidos por dois de descanso, obrigatoriamente, com jornada diária de 7,33 horas.

03 - Regras gerais:

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

- a) A duração do trabalho nos domingos e/ou feriados não poderá exceder a jornada normal diária.
- b) Será concedido, no mínimo, um domingo de folga por mês;
- c) A soma da jornada de trabalho mensal, incluindo os DSRs e o descanso obrigatório - sempre após o sexto dia de trabalho consecutivo, não poderá ultrapassar 220 horas mensais;
- d) O feriado trabalhado, em decorrência da escala de trabalho, deve ser remunerado com o percentual de 100 % sobre a hora normal, ou poderá ser compensado com duas folgas a serem contempladas no prazo de sessenta dias a contar do feriado trabalhado, não podendo coincidir com a folga obrigatória em decorrência da escala de trabalho adotada;
- e) O trabalho em dia destinado ao descanso poderá ser realizado, desde que o trabalhador (a) tenha disponibilidade, e sua remuneração será com o percentual de 100%, sobre a hora normal, devendo nesse caso a empresa observar e garantir o intervalo Inter jornada de 11 horas;
- f) As empresas que necessitarem trabalhar aos feriados, independente de trabalhar aos domingos ou não, deverão fazer Acordo Coletivo de Trabalho específico de acordo com o previsto na presente cláusula.

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

- a) Pagamento de todos os domingos e feriados trabalhados com o percentual de 100%, sobre a hora normal, durante a vigência do contrato de trabalho, ou não;
- b) Recolhimento de todas as diferenças de INSS e FGTS, bem como observar o determinado na Cláusula "INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS" desta CCT;
- c) Multa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, exigível pelo sindicato laboral em favor do prejudicado.

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

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

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

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

a) Suspensão imediata do regime adotado;

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

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

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

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - ATRASO / PERMISSÃO DE ENTRADA AO TRABALHO



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

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

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

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

FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

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

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS - 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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS FRACIONADAS

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

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA 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 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - LOCAL PARA REFEIÇÃO

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

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

- a)** As empresas estão obrigadas a fornecer água potável, gelada e natural, a seus empregados. Ficam garantidas situações mais favoráveis já preexistentes;
- b)** As empresas, que usam mão de obra feminina, deverão colocar à disposição das empregadas, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais. As empresas também proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado;
- c)** As empresas manterão local apropriado para a guarda de objetos de uso pessoal, observando as disposições da NR. 24 da Portaria 3214 no tocante as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - AVALIAÇÃO E CONTROLE DAS EXPOSIÇÕES OCUPACIONAIS

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

- a)** As empresas devem providenciar um Mapa de Risco do local de trabalho, completo ou setorial, e deverá ser afixado em quadro de aviso, de forma claramente visível e de fácil acesso a todos os trabalhadores;
- b)** Cópia de todo o processo de elaboração e implementação da NR 09 deverá ser remetido à Entidade Sindical profissional, por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico siemaco@siemaco-grs.com.br.

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

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

- a)** Deverão ter local apropriado e contar com sistema de aspiração de poluentes (exaustão). O ambiente deve ser dotado de EPC "Equipamento de Proteção Coletiva", objetivando a aspiração dos poluentes suspensos no ar, sendo o mesmo também dotado de sistemas de filtros para que não haja a contaminação atmosférica;
- b)** Fornecer obrigatoriamente máscaras apropriadas para a aplicação de produtos químicos no estado gasoso, devidamente regularizado pelo MTE "Ministério do Trabalho e Emprego", adequado e necessário à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores expostos, conforme identificado no PPRA.

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI'S)**

As empresas estão obrigadas a cumprir a NR6, Portaria Ministerial 3214/78, bem como, demonstrar seu cumprimento sempre que solicitado pelo Sindicato Profissional.

UNIFORME**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - UNIFORME E OUTROS EQUIPAMENTOS**

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

- a)** As empresas signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho são responsáveis pela manutenção, lavagem e substituição dos uniformes quando danificados, não podendo transferir ao(a) empregado(a) a tarefa de lavar os uniformes na própria residência;
- b)** O trabalhador poderá fazer a troca do Uniforme em até 5 (cinco) minutos antes do início do expediente, e em mesmo tempo, ao final do mesmo;
- c)** Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do(a) empregado(a) qualquer valor relacionado ao fornecimento, manutenção e substituição de uniforme, a empresa ficará obrigada a restituir o dobro do respectivo valor;
- d)** Fica assegurado às empresas, o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente, em caso de não devolução do mesmo por ocasião do desligamento do trabalhador.

INSALUBRIDADE**CLÁUSULA NONAGÉSIMA - INSALUBRIDADE**

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

- a)** 40% (quarenta inteiros por cento) aos empregados que exercem suas atividades laborais onde ocorra manipulação, lavagem e exposição a materiais infecto contagiosos, agentes patológicos e biológicos;
- b)** 20% (vinte inteiros por cento) aos empregados que exercem suas atividades laborais em ambiente hospitalar, bem como, aos trabalhadores que executem a coleta de roupa contaminada em hospitais e similares;
- c)** Percentual explicitado na NR09 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, e/ou, na NR15 - Atividades e Operações Insalubres, para as demais empresas;
- d)** Para o trabalhador em empresas hospitalares que exercem a função de carga e descarga em caminhões, aplicar-se-á o item "b".

MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - CALDEIRAS, VASOS DE PRESSÃO E TUBULAÇÕES



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

I – CALDEIRAS

- a)** Cumprimento das disposições 13.4.4.4 no que diz respeito a inspeção de segurança periódica da caldeira por profissional habilitado;
- b)** Envio pela empresa à Entidade Sindical Profissional, contra recibo, de cópia do "Relatório de Inspeção de Segurança da Caldeira" no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua elaboração emitida pelo(a) profissional habilitado(a) responsável pela inspeção;
- c)** A(s) caldeira(s) deverão ser operadas por profissional "operador(a) de caldeira" devidamente habilitado(a) nos termos do Anexo I – item A1, e registrado como tal na CTPS.

II – VASOS DE PRESSÃO

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

III – TUBULAÇÕES

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

- a)** Providenciar de imediato um programa e um plano de inspeção que considere, no mínimo, as consequências para os(as) trabalhadores(as), instalação e meio ambiente trazidas por possíveis falhas das tubulações, dando conhecimento à Entidade Sindical Profissional;
- b)** Possuir e/ou providenciar no prazo de 12 (doze) meses o fluxograma de engenharia das tubulações com a identificação da linha e seus acessórios;
- c)** Providenciar o relatório de inspeção em conformidade com o item 13.6.3.9 da Portaria;
- d)** Enviar à Entidade Sindical profissional, contra recibo, cópia do "Relatório de Inspeção" no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua elaboração emitida pelo(a) profissional habilitado(a) responsável pela inspeção, por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico siemaco@siemaco-grs.com.br

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA

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

- a)** As empresas de lavanderias com 51 ou mais empregados (as), por força do enquadramento no grau de risco 02 estabelecido pela PORTARIA/ MTP nº 2.318 de 03/08/2022, ANEXO 1, deverão constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA, devendo ainda se atentar para o previsto no item 1.4.1.1, na NR 01;
- b)** A eleição será feita sem a constituição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos (as) os (as) candidatos (as);

- c)** As empresas convocarão eleições para as CIPAS no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso, dando publicidade ao ato e enviando, imediatamente, cópia à Entidade Sindical Profissional, e a realização das eleições no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;
- d)** Todo o processo eleitoral e respectiva apuração serão fiscalizados pela CIPA em exercício, excetuados os (as) empregados (as) que se candidatarem à reeleição. No caso de não existir CIPA a fiscalização do processo eleitoral incumbirá aos (as) próprios(as) candidatos (as);
- e)** Após a realização das eleições a Entidade Sindical Profissional será comunicada do resultado, com indicação dos (as) empregados (as) eleitos (as) e os (as) respectivos (as) suplentes;
- f)** Cópia do edital do início do processo eleitoral (de preferência digitalizada) deverá ser enviada a Entidade Sindical Profissional;
- g)** As empresas que tiverem menos de 51 (cinquenta e um) empregados (as) deverão ter um(a) responsável designado(a), que terá treinamento anual conforme disciplinado na NR 05. Referido treinamento deverá ser comprovado junto ao Sindicato Profissional por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico siemaco@siemaco-grs.com.br;
- h)** A empresa deverá enviar cópia do processo eleitoral da CIPA (de preferência digitalizada), incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias à Entidade Sindical Profissional, por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico siemaco@siemaco-grs.com.br, bem como, comprovar o treinamento dos membros da CIPA, titulares e suplentes;
- i)** As empresas deverão atentar para as demais disposições constantes da NR 05, da Portaria 3214/78 e suas alterações e atualizações.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

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

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL



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

- a) Os exames médicos laborais, periódicos, admissionais e demissionais, deverão ter cópia entregue ao trabalhador 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 dos programas de controle da saúde e integridade física dos trabalhadores deverão ser remetidos à Entidade Sindical profissional, por qualquer meio de correspondência, inclusive eletrônico siemaco@siemaco-grs.com.br.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

- a) As declarações de comparecimento emitidas pelo setor de recepção do estabelecimento médico serão aceitas e, as ausências serão abonadas pelo tempo de atendimento no serviço de saúde e na locomoção até a empresa;
- b) As ausências ao trabalho de que trata o item anterior poderão ocorrer tanto no período matutino, vespertino e noturno;
- c) As empresas não poderão impedir que o trabalhador conclua o restante da jornada de trabalho referente a cada período mencionado no item "b", e caso isso ocorra, não poderá haver qualquer desconto nos proventos do trabalhador;
- d) Se a não conclusão da jornada de trabalho mencionada no item "c", for por iniciativa do trabalhador, a empresa poderá descontar dos seus proventos, sem prejuízo do DSR.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

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

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

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

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

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA - REMOÇÃO DE ACIDENTADO OU DOENTE

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

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS

Com fulcro no item “1.5.3.1” e “1.5.3.1.1”, da NR 01 – DISPOSIÇÕES GERAIS e GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS, as empresas devem constituir o PGR, independente de seu porte e segmento de atividade, e, sempre que solicitado pelo sindicato laboral, propiciará acesso aos documentos integrantes do “PGR – PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS”, itens “1.5.7.2.1” e “1.6.5.1”, da referida NR.

Parágrafo Único: A prevenção de riscos psicossociais constitui dever da empresa, que deverá observar as disposições das Normas Regulamentadoras, bem como mapeamento, monitoramento, gestão dos riscos internos existentes no ambiente de trabalho, plano de mitigação de riscos, canal de denúncia, agir preventivamente, capacitação dos líderes, cuidar do bem-estar emocional do ambiente de trabalho, dentre outras medidas, com foco exclusivo na análise autocrítica das condições internas do ambiente de trabalho.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

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

- a)** A elaboração do PPP deve estar em conformidade com o determinado na NR 09 - AVALIAÇÃO E CONTROLE DAS EXPOSIÇÕES OCUPACIONAIS A AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS, quanto às eventuais exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos, biológicos e riscos relacionados a fatores ergonômicos;
- b)** A entrega do PPP AO TRABALHADOR, para fins de aposentadoria, deverá ser feita em até 05 dias da data de comunicação, e imediatamente, na rescisão do contrato de trabalho;

CLÁUSULA CENTÉSIMA - RISCO ERGONÔMICO

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

CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA - SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE

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

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA CENTÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO

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

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

- a)** A Entidade Sindical profissional encaminhará às empresas, até o dia 20 de cada mês, a relação de seus(suas) associados(as) e número de dependentes, assim como o valor das mensalidades.
- b)** As empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades associativas desses(as) empregados(as).
- c)** O repasse do respectivo valor à Entidade Sindical profissional será feito através de depósito bancário, em conta corrente a ser indicada, no prazo máximo de 05 (cinco) dias da data de pagamento do salário.
- d)** Não será exigido desconto nos casos de desligamento contratual no curso do mês, bem como não ocorrência de suspensão do contrato por benefício previdenciário, independente de maior formalidade de comunicação.
- e)** A empresa deverá retornar à Entidade Sindical profissional o “controle de recolhimento de mensalidades” devidamente preenchido, com as indicações do desconto e do salário nominal do empregado, bem como, cópia do comprovante bancário de depósito.
- f)** A empresa que deixar de recolher à Entidade Sindical profissional mensalidades associativas, dentro do prazo acima estipulado, incorrerá em multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante acrescido de 1% (um inteiros por cento) de juros ao mês.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA CENTÉSIMA QUARTA - 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 CENTÉSIMA QUINTA - DIRIGENTES SINDICAIS

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

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

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

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

a) As empresas que tinham mais de 05 funcionários, em 01.04.2026, recolherão R\$ 16,10 (dezesesseis reais e dez centavos), por funcionário, por parcela, em 12 parcelas, com vencimentos em 15.04.2026, 15.05.2026, 15.06.2026, 15.07.2026, 15.08.2026, 15.09.2026, 15.10.2026, 15.11.2026, 15.12.2026, 15.01.2027, 15.02.2027, 15.03.2027;

b) As empresas que tinham, em 01.04.2026, de zero até 05 funcionários, recolherão 12 parcelas de R\$ 72,11 (setenta e dois reais e onze 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 maio de 2026, cópia da guia e-Social/DCTWeb/FGTS Digital, referente ao mês de abril de 2026, a fim de comprovar o número de empregados;

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.

Parágrafo Único: Os termos constantes desta cláusula poderão ter seus efeitos prorrogados em cumprimento à cláusula ULTRATIVIDADE DO INSTRUMENTO COLETIVO, desta convenção.

CLÁUSULA CENTÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL MENSAL

Considerando a vontade expressada pelos trabalhadores e manifestada em assembleia geral, e nos termos da Constituição Federal, em seu Artigo 8º, inciso IV, combinado com o art. 513, letra "e" da CLT, bem como, de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do ARE 1018459 (Tema 935), onde ficou fixado que: *"É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição"*, fica possibilitado o desconto do salário em folha de pagamento dos trabalhadores da categoria, contemplados pelos benefícios da Convenção Coletiva de Trabalho, das contribuições sindical e negocial e outras em favor da entidade laboral, conforme fixadas em assembleia geral da categoria, ressalvado e em conformidade com o disposto nos artigos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT.

1) FORMA DE RECOLHIMENTO

Conforme aprovação em Assembleia Geral Extraordinária pelos trabalhadores da categoria, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a importância mensal equivalente a 1% (um por cento) do salário de cada empregado, incluindo do 13º salário, à título de Contribuição Negocial Mensal, devidamente corrigido e limitado o desconto individual mensal a R\$ 60,00 (sessenta reais).

As importâncias devem ser recolhidas ao Siemaco Guarulhos - Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Guarulhos.

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.

Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito.

O sindicato profissional mantém a disposição em seu site, sistema de gerenciamento para emissão das guias de pagamento e recolhimento das importâncias, onde a administração da empresa poderá emitir os boletos, bastando acessar o link <https://www.spring.inf.br/spring/cliente/login>, podendo ainda, em caso de dúvida entrar em contato através dos E-mail's: cobranca@siemaco-grs.com.br e/ou atendimento@spring.inf.br e/ou através do telefone da entidade sindical o (11) 2440-3533.

O repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Negocial Mensal 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.

2) OPOSIÇÃO AO DESCONTO

O prazo para oposição ao desconto será de 15 (quinze) dias contados do primeiro dia útil subsequente à data-base.

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 15 (quinze) dias que anteceder ao primeiro desconto.

A carta de oposição poderá ser protocolada na sede ou subsede do sindicato profissional, assinada de próprio punho, sem necessidade de reconhecimento de firma.

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

3) OUTRAS DISPOSIÇÕES

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA CENTÉSIMA OITAVA - ATOS DISCRIMINATÓRIOS

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

CLÁUSULA CENTÉSIMA NONA - DIGNIDADE E DIVERSIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

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

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA - DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

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

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA PRIMEIRA - NOME SOCIAL

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

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

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA SEGUNDA - 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 CENTÉSIMA DÉCIMA TERCEIRA - VIGILÂNCIA ELETRÔNICA, E OUTRAS PROVIDÊNCIAS

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

b) É vedado impor limites, por qualquer forma, de idas ao bebedouro e banheiro;

c) É vedado às empresas, bem como a seus sócios, administradores, gestores ou quaisquer prepostos, promover, incentivar, induzir, constranger ou exercer pressão sobre trabalhadores para fins de convencimento político ou eleitoral.

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

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

- a)** A documentação comprobatória do cumprimento de obrigações trabalhista anual (art. 507-B da CLT), inclusive referente ao cumprimento pela empresa do estabelecido em CCT deverá ser encaminhada pela empresa ao sindicato laboral para verificação, via endereço eletrônico siemaco@siemaco-grs.com.br;
- b)** Estando tudo regular, os sindicatos expedirão o “termo de quitação anual de obrigações trabalhistas”, e dele constará a quitação fornecida pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas;
- c)** No caso de existir divergências, ou eventuais diferenças apuradas, o certificado de que trata o item anterior não será emitido até o devido pagamento ao empregado;
- d)** O “termo de quitação anual de obrigações trabalhistas” será facultativo, tanto para as empresas quanto para os trabalhadores;
- e)** Serão nulas de direito as quitações anuais de obrigações trabalhistas fornecidas pelo empregado, efetuadas à margem do Sindicato Laboral sem a devida observância do aqui estabelecido.

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA QUINTA - 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 por eles;
- 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.

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA SEXTA - GRUPO DE ESTUDO

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

- a) Viabilidade de estatuto normativo para definição de cargos e nomenclaturas das funções dos(as) empregados(as) em lavanderias;
- b) Critérios a serem adotados na área de separação e lavagem de roupas (área suja), objetivando evitar acidentes no trabalho, ocorridos com materiais perfuro cortantes na separação de roupas, oriundas de hospitais e clínicas;
- c) Ampliação da atuação preventiva de saúde e segurança do trabalho nas lavanderias domésticas e industriais para cumprimento de dispositivos das NRs 1 - 5 - 6 - 7 - 9 - 12 - 13 - 15 - 17 - 23 - 24 - 32 – LTCAT;
- d) O grupo de estudo terá formação definida em comum acordo pelas partes, e se reunirá durante o período de vigência da presente **Convenção Coletiva de Trabalho** em calendário a ser ajustado pelas Entidades Sindicais.

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

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

- a) Cabem as entidades sindicais à defesa de quaisquer direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais, extrajudiciais e administrativas;
- b) Cabem às entidades sindicais, por qualquer forma, zelar pelo cumprimento da presente convenção coletiva de trabalho e as normas relativas à segurança, saúde e higiene dos trabalhadores.

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA OITAVA - PERCLOROETILENO

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

- a) As empresas cujas máquinas estejam instaladas em recintos com sistema de ar-condicionado, além das instalações estabelecidas no Art. 4º, devem possuir equipamento capaz de propiciar renovação de ar e controle de umidade, objetivando obtenção de qualidade do ar interior;
- b) O monitoramento dos níveis de exposição deve ser efetuado na área laboral e de atendimento ao público, e sempre cumprir os limites observados quanto à exposição ocupacional vigente, conforme estabelecido no Art. 5º, observado a frequência das medições estabelecidas no inciso I e II;
- c) O resultado das medições mencionadas no § 2º do Artigo 5º, bem como os registros estabelecidos no Art. 9º, sempre que solicitado, devem ser enviados à Entidade Sindical Profissional;
- d) Os resíduos em decorrência do uso do PERCLOETILENO, resultante do procedimento operacional, manutenção ou outros, além da obrigatoriedade do descarte, podem ser temporariamente armazenados em recipientes lacrados com sinalização de advertência, em conformidade com o Art. 7º, Parágrafo Único;

- e)** A FICHA DE INFORMAÇÃO DE SEGURANÇA DE PRODUTOS QUÍMICOS – FISPQ, conforme estabelece o Art. 10º, deve ser afixada em local de livre acesso ao público em geral.
- f)** Todos os trabalhadores que mantenham contato direto ou indireto com a máquina de lavar a seco, devem ser submetidos ao controle biológico;
- g)** Uso de EPC - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO COLETIVA e EPI - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL, de acordo com as recomendações constantes na rotulagem dos produtos, conforme estipulado no §1º, do Art. 11, e consoante às determinações no PGR – PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS.

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA NONA - PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS

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

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA - MUDANÇA DE ENDEREÇO / RAZÃO SOCIAL

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

- a)** Contrato Social ou Estatuto, devidamente atualizado e reconhecido;
- b)** Meios de contato com a empresa - e-mail, telefone, WhatsApp etc.;
- c)** Segmento específico de atuação (Hospitalar, Doméstico, Hoteleiro, Tapetes, Uniformes, EPIs etc.);
- d)** Número de empregados, remuneração e benefícios concedidos pela empresa (Comprovação);
- e)** Informar o endereço da efetiva prestação de serviços se diferente do endereço fiscal;
- f)** Informar eventual encerramento de atividades, mudança de razão social, incorporação, fusão ou cisão societária, no prazo máximo de 30 (trinta) dias da ocorrência, ou após solicitação do sindicato.

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 (siemaco@siemaco-grs.com.br), cópia das Guias da Previdência Social (GPS) até 15 (quinze) dias após o recolhimento da competência anterior.

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA SEGUNDA - GFIP DO FGTS

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

Parágrafo Único: Fica assegurado que a Entidade Sindical profissional participará na fiscalização do FGTS, em especial cumprimento da Resolução CC/FGTS 48/91, no que tange ao controle de depósito nas

contas vinculadas de seus representados, exercitando a faculdade que o Artigo 72 do Decreto nº 99.684/90 lhe assegura.

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA TERCEIRA - PESQUISA DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

Na qualidade de representantes dos trabalhadores conforme art. 8, incisos I, II e III da CF, quando solicitado, as empresas deverão fornecer o número de empregados de todas as unidades, o nome, cargo, função, salário, data de admissão e data de demissão e jornada praticada, de cada trabalhador lotado na base territorial, do período indicado na notificação. O Sindicato Econômico poderá solicitar as empresas apenas a quantidade de trabalhadores, vedado a empresa fornecer ao Sindicato Patronal, dados pessoais ou sensíveis de trabalhadores.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

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

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

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA QUINTA - REABERTURA DE NEGOCIAÇÕES

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

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA SEXTA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS/ COMUNICAÇÃO PRÉVIA

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPROVAÇÃO DE INCLUSÃO NOS CADASTROS DE BENEFÍCIOS

As empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho deverão, impreterivelmente até o dia 31/07/2026, encaminhar ao SIEMACO e ao SINDILAV comprovante de inclusão de todos os seus empregados no cadastro junto às gestoras referente aos benefícios “BENEFÍCIO SOCIAL SAUDE COMPLEMENTAR E VIDA PROTEGIDA” e/ou “BENEFÍCIO SOCIAL VIDA PROTEGIDA”, a fim de confirmar

disponibilização dos referidos benefícios aos trabalhadores enquadrados, desde o início de vigência das cláusulas constantes da convenção coletiva de trabalho.

O descumprimento desta importará na aplicação de multa constante na CLÁUSULA – MULTA, desta CCT.

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

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

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA NONA - ABRANGÊNCIA / AMPLITUDE

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

CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA - CUMPRIMENTO

O sindicato profissional poderá solicitar documentos que comprovem cumprimento da CCT e ACT anteriores e atuais e Normas trabalhistas, devendo as empresas observar e cumprir o que segue:

Parágrafo Primeiro: Nos termos do art. 8º, inciso I, II e III, da CF, as partes instituem a presente cláusula para o exercício do dever constitucional da entidade sindical profissional de defesa dos direitos e interesses individuais, coletivos e transindividuais dos trabalhadores, com liberdade e autonomia, prevalecendo os seguintes fundamentos:

I - Substituição processual - Legitimidade ativa - Postulação de documentos judicialmente e extrajudicialmente;

II - Autonomia da vontade coletiva - Adequação setorial negociada - Autocomposição de conflitos - Criatividade jurídica - Solução de conflitos internos da categoria - Negociado sobre o legislado - Valorização do Negociado;

III - Função social das empresas - Zelo recíproco entre empresas e sindicato patronal para o cumprimento das normas trabalhistas - Eliminação de concorrência desleal - Transparência e Cooperação com o SIEMACO.

Parágrafo Segundo: O Sindicato Profissional, mediante recebimento ou não de denúncia, poderá realizar Notificação Extrajudicial ou qualquer ato escrito, seja ele eletrônico ou físico, para que a empresa demonstre o cumprimento das Normas Trabalhistas e Cláusulas das CCTs e ACTs anteriores e atuais, observado, entretanto, a CLÁUSULA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS/COMUNICAÇÃO PRÉVIA, desta CCT.

Parágrafo Terceiro: Cumulativamente ou alternativamente o Sindicato Profissional poderá solicitar: Realização de reunião; Prestação de esclarecimentos; Informações necessárias para solução do conflito; Apresentação de eventuais débitos com os trabalhadores para negociação e regularização; Comprovação de cumprimento das normas trabalhistas.

Parágrafo Quarto: Mantendo-se a notificada silente, negar demonstração de cumprimento, não comparecer à reunião, prestar informações e esclarecimentos parciais ou falsos, não apresentar os débitos, documentos e informações, não querer negociar ou a negociação restar infrutífera, tais atos importarão descumprimento da presente cláusula.

Parágrafo Quinto: As notificações extrajudiciais (eletrônico ou físico) contarão com prazo de 15 (quinze) dias úteis, contados do recebimento, para que a empresa atenda o solicitado, sendo permitida a estipulação de prazo superior. Os ofícios, atas e quaisquer outras espécies de documentos poderão prever prazos diferenciados. Em ambos os casos, as empresas deverão atender o solicitado, sob pena de descumprimento desta cláusula, ensejando Ação Judicial.

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

Parágrafo Sétimo: A finalidade da entidade sindical é atender o dever constitucional de defesa dos interesses e direitos individuais e coletivos dos trabalhadores, seja em âmbito judicial ou extrajudicial, utilizando eventuais informações para esta finalidade.

Parágrafo Oitavo: Qualquer envio de documentos que contenham dados pessoais, pessoais sensíveis e de menores aprendizes (adolescentes, conforme ANPD), inerentes à relação de trabalho, sindical e normas trabalhistas, deverão levar em consideração a necessidade de cada cláusula que se pretende comprovar o cumprimento, devendo a empresa anonimizar os dados desnecessários.

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

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MULTAS

Fica estipulada multa equivalente a 20% (vinte inteiros por cento) do salário normativo, por trabalhador, por evento e por cláusula descumprida e/ou não comprovada. O montante será dividido em partes iguais destinando 50% (cinquenta por cento) ao Sindicato Profissional e os outros 50% (cinquenta por cento) aos Trabalhadores.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Por estarem justos e acordados assinam em 02 (duas) vias a presente **Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028**, para os devidos efeitos legais e de direito.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

Quanto ao tratamento de dados dos trabalhadores atinentes a relação de trabalho, fica garantida o fornecimento dos dados destes pelas empresas ao sindicato profissional, quando solicitado, tendo como base:

a) A finalidade do tratamento se destina ao cumprimento do Artigo 8º, incisos I, II e III da CF, bem como das CLÁUSULAS - CUMPRIMENTO; EFICÁCIA DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO; E RECONHECIMENTO MÚTUO DA LEGITIMIDADE DAS ENTIDADES SINDICAIS, considerando que o Sindicato Profissional é o único representante de toda a categoria, portanto, para fazer valer tal prerrogativa, haverá eventual necessidade do tratamento de dados dos trabalhadores para, estritamente, verificar o cumprimento das normas trabalhistas;

b) A base legal autorizadora está prevista na LGPD, compreendendo, respectivamente, o cumprimento de obrigação legal, exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular e interesses legítimos do controlador, conforme artigo 7º, incisos II, IV, VI, VII e IX, artigo 10 e artigo 11, inciso II, alíneas “a”, “c”, “d” e “e”, todos da LGPD, c/c Art. 7º e Art. 8º, I, II e III da CF.

CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 trabalhadores, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA QUINTA - ULTRATIVIDADE DO INSTRUMENTO COLETIVO

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

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

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

}

JHONATAN SILVA MOURA
PRESIDENTE

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

EVERTH ALVES BONAVALONTA
PRESIDENTE
SINDICATO INTERMUNICIPAL DE LAVANDERIAS NO ESTADO DE SAO PAU

ANEXOS

ANEXO I - ATA GUARULHOS

[Anexo \(PDF\)](#)

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



