CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2028

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP009939/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/10/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR049447/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.223948/2026-71
DATA DO PROTOCOLO: 16/09/2026

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

SIND DOS EMP EM TURISMO E HOSP DE SAO JOSE DO RIO PRETO, CNPJ n. 51.859.429/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO DA SILVA PARANHOS;

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 BONAVOLONTA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2026 a 31 de março de 2028 e a data-base da categoria em 01º de abril.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados nas empresas do setor de lavanderias independentemente da função ou forma de contratação, excetuando-se os diferenciados e terceirizados, na forma da lei, desde que não atuem na atividade fim da empresa**, com abrangência territorial em **São José do Rio Preto/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2026 a 31/03/2027

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 de Trabalho da categoria, excluídos os menores aprendizes, na forma da lei.

a.1) Será devido o salário normativoestipulado 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 integrará as verbas rescisórias para todos os efeitos.

Parágrafo Único: O valor do SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL) pactuado terá vigência até 31/03/2027.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2026 a 31/03/2027

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.

a) Aos empregados 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) Os empregados 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 empregados 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 reajuste salarial estipulado nos itens “c” ou “d”a todos os empregados que forem demitidos, ou pedirem demissão, cujo aviso prévio (trabalhado ou 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 hav salarial.

Parágrafo Único: A presente cláusula terá vigência até 31/03/2027.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DOS SALÁRIOS (VALES)

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

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

b) A presente condição não se aplicará àqueles empregados que tiverem faltado 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.

CLÁUSULA SEXTA - 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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SÉTIMA - MULTA / MORA SALARIAL

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

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

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS

É proibido à empresa efetuar desconto no salário dos empregados e nos demais recebimentos a que façam jus (tais como: prémios ou bônus; PLR; abonos; ajuda de custo; diárias para viagem; auxílio alimentação; cesta básica; auxílio maternidade; auxílio natalidade; auxílio funeral; verbas rescisórias; e outros), por motivos de perda, extravio ou qualquer dano causado à roupa de lavanderia, exceto se provado a culpa ou dolo do empregado.

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

CLÁUSULA NONA - 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 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROMOÇÕES

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

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

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

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

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

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas se obrigam a efetuar o pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que requerido pelo empregado por ocasião do aviso de férias, em conformidade com artigo 2º, § 2º, da Lei nº 4.749/65.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

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

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

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

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

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

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

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2026 a 31/03/2027

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 02 (duas) parcelas com o índice de 50% (cinquenta por cento) cada, representando assim 100% (cem 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 empregados.

d) A **primeira parcela** prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho 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 de Trabalho 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, descriminadas nos itens “a” e “b”, do presente parágrafo.

Parágrafo Segundo: Os valores descritos no Parágrafo Primeiro da presente cláusula poderão sofrer reduções com descontos percentuais, de acordo com o número de faltas individuais e não justificadas do funcionário. A eventual redução do valor do benefício previsto refere-se ao período trabalhado de 16/01/2026 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 de Trabalho 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 a 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 Convenção Coletiva de Trabalho, 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 de 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 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 Profissional 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 Coletiva de Trabalho, em favor da parte prejudicada.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TÍQUETE VALE CESTA / CESTA BÁSICA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2026 a 31/03/2027

As empresas fornecerão mensalmente, sem ônus para o empregado, a todos os seus empregados, um tíquete/vale cesta com o valor de face de **R$ 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, aos empregados que já recebem tíquete cesta e/ou cesta básica em valores superiores ao estabelecido no caput, assim como aos que recebem cesta básica em quantidade de gêneros alimentícios também com valor superior, será aplicado **a partir de 01.04.2026**, o reajuste de **6%** (seis por cento),

b) O benefício será concedido também durante o período de gozo de férias, licença maternidade e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente do trabalho. Nestas situações especiais o empregado afastado poderá por si ou por pessoa autorizada (por escrito) retirar o tíquete/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 tíquete/vale cesta e/ou cesta básica deverá ser contrarrecibo.

d) O tíquete/vale cesta e/ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 (vinte) 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 no mês de admissão a fração de 15 (quinze) dias.

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

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

i) Os empregados afastados por motivo de doença e/ou por acidente do trabalho terão direito ao recebimento do tíquete/vale cesta e/ou cesta básica pelo período de 06 (seis) 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 DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE

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

Parágrafo Primeiro: Consoante o artigo 7º, Inciso XXVI da CF, que reconhece os Acordos Coletivos e Convenções Coletivas de Trabalho, e jurisprudência do TST – Tribunal Superior do Trabalho, o vale transporte poderá ser pago em dinheiro, não se vinculando ao salário a qualquer pretexto.

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

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

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

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

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

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

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL

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

Parágrafo Único: Ficam excluídas dos dispositivos desta cláusula, aquelas empresas que mantenham seguro de vida gratuito a seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

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

a) O pagamento do benefício será devido a partir do retorno ao trabalho da licença maternidade, por mês e por filho até a criança completar 05 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade, independentemente 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 (as) empregados (as) 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 no artigo 389, § 1º, da CLT e no artigo 2º da Lei nº 14.457/2022.

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

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

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

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL (SEGBEM I)

Esta cláusula é aplicável a **todas empresas que não oferecem Convênio Médico aos seus empregados**, em toda base territorial de representação dos Sindicatos convenentes.

Obenefício de seguro e proteção à saúde estabelecido na presente cláusula visa garantir melhores condições à categoria, proporcionando segurança e benefícios aos empregados e empregadores, tendo o presente programa foco e apoio para auxílio no cumprimento da NR-1.

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente seguro de acidentes pessoais e assistências, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, no valor mensal de **R$ 46,00** (quarenta e seis reais) por empregado, conforme as seguintes tabelas de coberturas e assistências:

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	**VALOR**	**PARCELAS**	**DESCRIÇÃO**
KIT NATALIDADE (valor em produtos)	R$ 600,00	1	Nascimento de filho(a) da empregada titular
CESTA BÁSICA	R$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias – 1 vez no ano
REEMBOLSO CRECHE	R$ 600,00	1	Para filho (a) da empregada (o) titular até 36 meses, limitada em 02 filhos
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	Sim	01 atendimento no mês	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone
ASSISTÊNCIA SOCIAL	Sim	Sem limite de atendimento	Disponibiliza atendimento ao titular por telefone
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	Sim	02 atendimentos no mês até 45 minutos	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental
TELEMEDICINA	Sim	-	Concede ao titular um serviço de atendimento médico on-line, pelo celular ou computador, 24 (vinte e quatro) horas por dia, 7 (sete) dias por semana
CONSULTA PRESENCIAL NACIONAL	Sim	-	Conforme estabelecido no manual de regras e orientações
ODONTOLOGIA ROL ANS AMPLIADO	Sim	-	Concede ao titular a cobertura do rol mínimo da ANS, quais sejam, cirurgia, dentística, diagnóstico, endodontia, odontopediatria, pacientes especiais, prótese, periodontia, radiologia, urgência, prevenção em saúde bucal, bem como, mais de 27 (vinte e sete) procedimentos adicionais nas seguintes coberturas: prótese dentária, cirurgia, dentística, emergência, endodontia, odontologia legal, odontopediatria, periodontia, prevenção, radiologia
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	Sim	01 atendimento no mês	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer) nas áreas de Direito Previdenciário, Família, Consumidor e Trabalhista
ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA	Sim	01 atendimento no mês	Disponibiliza orientação financeira com especialistas para organização de orçamento, dívidas, crédito e educação financeira
KIT ACOLHIMENTO	Sim	-	Envio de caixa física de acolhimento a` família do colaborador falecido, com mensagem personalizada e orientações práticas para os primeiros dias
CLUBE DE VANTAGENS	Sim	-	Rede nacional de desconto/cashback
REEMBOLSO MEDICAMENTOS	Sim		Conforme estabelecido no manual de regras e orientações
REDE DE DESCONTOS LABORATÓRIOS	Sim		Conforme estabelecido no manual de regras e orientações
COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	**VALOR**		**DESCRIÇÃO**
SEGURO DE VIDA MORTE ACIDENTAL OU NATURAL (MA)	R$ 15.000,00		Morte do segurado em consequência de morte acidental ou natural
INVALIDEZ PARCIAL / TOTAL POR ACIDENTE (IPA)	R$ 15.000,00		Invalidez (parcial ou total) do segurado em consequência de acidente
AUXÍLIO FUNERAL (serviço)	R$ 5.000,00		Pagamento a` família do colaborador falecido
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R$ 200,00 cada		Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos
ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	**VALOR**	**PARCELAS**	**DESCRIÇÃO**

ASSISTÊNCIA JURÍDICA	Sim	01 atendimento no mês	Consultoria jurídica on-line para empresas nas áreas de Direito Previdenciário, Família, Consumidor e Trabalhista. Suporte jurídico remoto para sanar dúvidas
ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA EMPRESARIAL	Sim	01 atendimento no mês	Orientação financeira com especialistas para organização de orçamento, dívidas, crédito e educação financeira
COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	**VALOR**		**DESCRIÇÃO**
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R$ 2.000,00		Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos

Parágrafo Segundo:

I - As Entidades Sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho estabeleceram parceria com a **Central Clube de Seguros**, especialista de mercado e com diversos diferenciais, que irá realizar a estipulação, gestão e viabilização das apólices de seguro emitidas por intermédio das Companhias Seguradoras, que irão garantir a toda categoria o presente programa conforme tabela acima.

II - O empregador ao optar pelo parceiro deve realizar a contratação do seguro através do site de internet **https://centraldosbeneficios.com.br/**, onde constam todas as informações do presente seguro.

III - Os empregadores que oferecerem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, desde que fique comprovado, que tal prestador garanta todas as indenizações e os pagamentos dos benefícios e vantagens previstos no Parágrafo Primeiro desta cláusula através de uma Seguradora contratada e registrada na SUSEP – Superintendência de Seguros Privados e, desde que, tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados, poderão requerer a suspensão do cumprimento da presente cláusula com a parceria indicada.

IV - Para análise da suspensão do cumprimento da presente cláusula, o empregador deve enviar para o e-mail do Sindicato Profissional: **a)** cópia do contrato com o prestador de serviço; **b)** a relação dos empregados que utilizam o benefício; **c)** o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível; **d)** demais documentos que comprovem não existir ônus aos empregados; **e)** comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.

Não atendidas as condições descritas neste item, para que haja autorização da suspensão do cumprimento do benefício, o empregador estará, após avisado pelo Sindicato Profissional, sujeito ao cumprimento integral da presente cláusula.

Parágrafo Terceiro:

I - Em virtude do inadimplemento com consequente descumprimento desta cláusula, ocasionando assim, manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, o empregador fica obrigado a indenizar os empregados, individualmente, em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos cobertos.

II - Em caso de prejuízo ao empregado, quando da ocorrência dos eventos cobertos, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento em dobro das garantias estabelecidas, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento e/ou inadimplência da presente cláusula.

Parágrafo Quarto:

O descumprimento da presente cláusula constante da Convenção Coletiva de Trabalho, acarreta ao empregador o pagamento de multa pecuniária, a favor do Sindicato Profissional, de 10% (dez por cento) calculada sobre o montante dos valores do benefício mensal não recolhidos, devendo ainda o benefício ser reativado de imediato junto à parceira indicada.

Parágrafo Quinto: LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

As partes signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar os dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício com observância às determinações contidas na Lei nº 13.709/18 (LGPD).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL (SEGBEM II)

Esta cláusula é aplicável a **todas empresas que oferecem Convênio Médico aos seus empregados**, em toda base territorial de representação dos Sindicatos convenentes.

Obenefício de seguro e proteção à saúde estabelecido na presente cláusula visa garantir melhores condições à categoria, proporcionando segurança e benefícios aos empregados e empregadores, tendo o presente programa foco e apoio para auxílio no cumprimento da NR-1.

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente seguro de acidentes pessoais e assistências, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, no valor mensal de **R$ 34,00** (trinta e quatro reais) por empregado, conforme as seguintes tabelas de coberturas e assistências:

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	**VALOR**	**PARCELAS**	**DESCRIÇÃO**
KIT NATALIDADE (valor em produtos)	R$ 600,00	1	Nascimento de filho(a) da empregada titular
CESTA BÁSICA	R$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias – 1 vez no ano
REEMBOLSO CRECHE	R$ 600,00	1	Para filho (a) da empregada (o) titular até 36 meses, limitada em 02 filhos
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	Sim	01 atendimento no mês	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone
ASSISTÊNCIA SOCIAL	Sim	Sem limite de atendimento	Disponibiliza atendimento ao titular por telefone
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	Sim	02 atendimentos no mês até 45 minutos	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	Sim	01 atendimento no mês	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer) nas áreas de Direito Previdenciário, Família, Consumidor e Trabalhista
ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA	Sim	01 atendimento no mês	Disponibiliza orientação financeira com especialistas para organização de orçamento, dívidas, crédito e educação financeira
KIT ACOLHIMENTO	Sim	-	Envio de caixa física de acolhimento a` família do colaborador falecido, com mensagem personalizada e orientações práticas para os primeiros dias
CLUBE DE VANTAGENS	Sim	-	Rede nacional de desconto/cashback
COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	**VALOR**		**DESCRIÇÃO**
SEGURO DE VIDA MORTE ACIDENTAL OU NATURAL (MA)	R$ 15.000,00		Morte do segurado em consequência de morte acidental ou natural
INVALIDEZ PARCIAL / TOTAL POR ACIDENTE (IPA)	R$ 15.000,00		Invalidez (parcial ou total) do segurado em consequência de acidente

AUXÍLIO FUNERAL (serviço)	R$ 5.000,00		Pagamento a` família do colaborador falecido
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R$ 200,00 cada		Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos
ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	**VALOR**	**PARCELAS**	**DESCRIÇÃO**
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	Sim	01 atendimento no mês	Consultoria jurídica on-line para empresas nas áreas de Direito Previdenciário, Família, Consumidor e Trabalhista. Suporte jurídico remoto para sanar dúvidas
ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA EMPRESARIAL	Sim	01 atendimento no mês	Orientação financeira com especialistas para organização de orçamento, dívidas, crédito e educação financeira
COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	**VALOR**		**DESCRIÇÃO**
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R$ 2.000,00		Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos

Parágrafo Segundo:

I - As Entidades Sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho estabeleceram parceria com a **Central Clube de Seguros**, especialista de mercado e com diversos diferenciais, que irá realizar a estipulação, gestão e viabilização das apólices de seguro emitidas por intermédio das Companhias Seguradoras, que irão garantir a toda categoria o presente programa conforme tabela acima.

II - O empregador ao optar pelo parceiro deve realizar a contratação do seguro através do site de internet **https://centraldosbeneficios.com.br/**, onde constam todas as informações do presente seguro.

III - Os empregadores que oferecerem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, desde que fique comprovado, que tal prestador garanta todas as indenizações e os pagamentos dos benefícios e vantagens previstos no Parágrafo Primeiro desta cláusula através de uma Seguradora contratada e registrada na SUSEP – Superintendência de Seguros Privados e, desde que, tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados, poderão requerer a suspensão do cumprimento da presente cláusula com a parceria indicada.

IV - Para análise da suspensão do cumprimento da presente cláusula, o empregador deve enviar para o e-mail do Sindicato Profissional: **a)** cópia do contrato com o prestador de serviço; **b)** a relação dos empregados que utilizam o benefício; **c)** o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível; **d)** demais documentos que comprovem não existir ônus aos empregados; **e)** comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.

Não atendidas as condições descritas neste item, para que haja autorização da suspensão do cumprimento do benefício, o empregador estará, após avisado pelo Sindicato Profissional, sujeito ao cumprimento integral da presente cláusula.

Parágrafo Terceiro:

I - Em virtude do inadimplemento com consequente descumprimento desta cláusula, ocasionando assim, manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, o empregador fica obrigado a indenizar os empregados, individualmente, em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos cobertos.

II - Em caso de prejuízo ao empregado, quando da ocorrência dos eventos cobertos, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento em dobro das garantias estabelecidas, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento e/ou inadimplência da presente cláusula.

Parágrafo Quarto:

O descumprimento da presente cláusula constante da Convenção Coletiva de Trabalho, acarreta ao empregador o pagamento de multa pecuniária, a favor do Sindicato Profissional, de 10% (dez por cento) calculada sobre o montante dos valores do benefício mensal não recolhidos, devendo ainda o benefício ser reativado de imediato junto à parceira indicada.

Parágrafo Quinto: LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

As partes signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar os dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício com observância às determinações contidas na Lei nº 13.709/18 (LGPD).

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ALTERAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SALÁRIO APÓS A EXPERIÊNCIA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - READMISSÃO DE EMPREGADO

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TESTE ADMISSIONAL

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

Parágrafo Único: Quando os testes coincidirem com os horários de refeições, as empresas que tenham restaurantes concederão refeição aos candidatos em teste. As empresas que não possuam restaurantes fornecerão aos candidatos em teste um lanche, a critério da empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SALÁRIO SUBSTITUTO E SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

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

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

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

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA AVISO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, quando solicitadas pelo empregado nos casos de demissões sem justa causa, deverão entregar ao funcionário demitido, carta de referência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACORDO MÚTUO

O acordo mútuo previsto no artigo 484-A da CLT, 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 Profissional notificará a empresa.

Parágrafo Único: A empresa se compromete a não utilizar o acordo mútuo como meio de prejudicar os direitos dos empregados ou como forma de evadir-se do cumprimento das obrigações trabalhistas, bem como se compromete a não promover qualquer tipo de retaliação ou discriminação em face dos empregados que se recusarem a celebrar acordo mútuo ou que recorrerem ao Sindicato Profissional para questionar ou denunciar eventuais abusos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

O termo de quitação anual será emitido de forma conjunta pelo Sindicato Profissional e Sindicato Patronal, desde que as empresas estejam regulares quanto ao cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, observado o que segue:

a) A documentação comprobatória do cumprimento de obrigações trabalhista anual (artigo 507-B da CLT), inclusive referente ao cumprimento pela empresa do estabelecido em Convenção Coletiva de Trabalho deverá ser encaminhada pela empresa ao Sindicato Profissional para verificação.

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 empregados.

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

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 empregados, junto a Tribunais e/ou Câmaras de Arbitragem.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SEGURO-DESEMPREGO

Se por qualquer motivo o empregado 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 esta responsabilizada pelo devido pagamento das parcelas a que o empregado 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 contrarrecibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado.

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

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

c) A empresa deve atentar para o cumprimento do aviso prévio previsto na Lei 12.506/2011, artigo 1º, § 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 e similares, independentemente do regime tributário e do tipo societário, pela sua peculiaridade de prestação de serviços a terceiros, não poderão contratar empregados por meio de cooperativas, empresas de agenciamento de mão de obra, contrato de empreitada ou a qualquer título, para os fins que envolvam a lavagem da roupa como um todo e técnicas coadjuvantes que precedam a lavagem ou semelhante, em suas dependências ou fora dela, para execução de atividade fim.

Parágrafo Único: Se a empresa descumprir a presente cláusula, incorrerá em multa pecuniária mensal de 20% (vinte por cento) do salário normativo, a favor do empregado prejudicado.

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

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 por cento) sobre o salário de contratação, e ainda de comum acordo entre empregado e empresa.

ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO ACIDENTADO COM SEQUELAS E READAPTAÇÃO

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

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

b) 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 QUINTA - GARANTIA EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

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

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

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

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

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

a) As empresas deverão atentar para a abertura de CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho), nas ocorrências de acidente de trabalho, bem como observar o prazo de manutenção do contrato de trabalho, após a alta do segurado, nos termos do que dispõe o artigo 118 da Lei 8213/91, 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 22 da Lei 8213/91, 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 ao Sindicato Profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE E GARANTIAS DO EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA

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

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

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

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

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

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

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

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PROTEÇÃO AO EMPREGADO COM DOENÇA GRAVE

a) O empregado 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 empregado em outros setores, levando em consideração as limitações impostas pela doença.

Parágrafo Único: O rol exemplificativo de doenças graves está previsto na Portaria MTP/MS nº 22 de 31 de agosto de 2022.

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

Se por necessidades especiais de saúde e segurança da mãe lactante com criança de até 01 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 PRIMEIRA - REVISTA PESSOAL

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 empregados.

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 empregados para fins de convencimento político ou eleitoral.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

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

a) 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.

b) 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 empregadas e empregados agredidos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - UNIÃO HOMOAFETIVA / IGUALDADE DE GÊNERO

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva devidamente reconhecida, a garantia de todos os direitos previstos nesta Convenção Coletiva 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 artigo 52 parágrafo 4° da Instrução Normativa INSS/DC n° 20/07 de 11/10/2007, e a instrução Normativa INSS/DC n° 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - NOME SOCIAL

Fica assegurado aos empregados o direito de utilização de nome social às pessoas pertencentes à comunidade LGBTQIAPN+ 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 empresa arcará com multa de um salário nominal, a ser pago pela empresa em favor do funcionário prejudicado.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

As empresas devem se atentar para o artigo 148, § 3º, da Instrução Normativa do INSS nº 99/2003 e “Anexo XV”, quanto à elaboração e atualização do PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário 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 empregado para fins de aposentadoria deverá ser feita em até 05 (cinco) dias da data de comunicação do empregado à empresa, e imediatamente, quando da rescisão do contrato de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO FÍSICA/DIGITAL/E-SOCIAL

Todo empregado terá sua Carteira de Trabalho anotada pela empresa, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, e a ele será devolvida, juntamente com os respectivos documentos, no prazo máximo de até 48 (quarenta e oito) horas a partir de suas anotações, devendo a empresa se atentar para as multas estabelecidas nos artigos. 29-A e 29-B da CLT.

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: Anotações desabonadoras à conduta do empregado sujeitará à empresa a uma multa em favor do empregado no valor de 01 (um) salário normativo da categoria profissional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

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

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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
DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA PARCIAL DE TRABALHO

As Entidades Sindicais, subscritoras desta Convenção Coletiva de Trabalho, resolvem instituir a **"Jornada Parcial de Trabalho",** cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, vedadas horas extras, sendo que a adoção deste sistema dependerá de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Profissional e assistência do Sindicato Patronal, e obtenção de **"CERTIDÃO DE CUMPRIMENTO DA CCT"**, por meio de requerimento a ser enviado aos Sindicatos Profissional e Patronal.

Parágrafo Primeiro: No requerimento para realização do referido Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser explicitados os motivos relevantes que demonstrem a necessidade de adoção da jornada parcial de trabalho, acompanhado da DCTFWeb, do mês anterior ao pedido, observado o que segue:

a) A contratação de empregados na modalidade **"jornada parcial de trabalho"** poderá ser de até 20% (vinte 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 artigo 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 empregados 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 empregado na mesma empresa no prazo de 12 (doze) meses, a contar da sua saída.

Parágrafo Quarto: As empresas deverão enviar ao Sindicato Profissional, sempre que solicitado pelo mesmo (inclusive pelo e-mail da empresa), a relação de contratados, na modalidade prevista no caput, nos últimos 30 (trinta) dias, acompanhada de cópia da DCTFWeb.

Parágrafo Quinto: A prática da "jornada parcial de trabalho" sem a devida observância do aqui explicitado, sujeitará a empresa 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 empregado 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 Coletiva de Trabalho (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 artigo 611-A, Inciso II, da CLT.

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

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - TROCA DE DIA DO FERIADO

De acordo com o inciso XI, do artigo 611-A, da CLT, fica autorizada troca de dia de gozo de feriado, quando ele recair 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ACORDO DE HORÁRIO DE TRABALHO

As empresas respeitarão a jornada máxima de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

a) O estabelecimento de jornadas especiais de trabalho, somente poderá ser pactuado entre empregados e empresas se estabelecidas através de acordo firmado com assistência do Sindicato Profissional e, devidamente inseridos no "sistema mediador" no site do Ministério do Trabalho e Emprego para registro e homologação.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

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

II – Obter juntos aos Sindicatos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho 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, elas serão pagas pela empresa com o percentual de 100% (cem por cento), sobre a hora normal.

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

d) Recolhimento de todas as diferenças de INSS e FGTS, bem como observar o determinado na Cláusula "INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS", desta Convenção Coletiva de Trabalho.

e) Multa de 50% (cinquenta por cento) sobre o apurado no item **"b"**, revertida ao empregado.

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

FALTAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - FALTAS JUSTIFICADAS

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

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

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

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

IV – A licença-paternidade 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.

V – Pelo tempo necessário para acompanhamento da esposa ou companheira em até 06 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez.

VI – Até 03 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

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

VIII – Até 02 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor.

IX – No período em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do artigo 65 da Lei 4.375/1964 (Lei do Serviço Militar).

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

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

XII – Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de Entidade Sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro (Incluído pela Lei nº 11.304/2006);

XIII – Nas hipóteses do artigo 131 da CLT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

a) Ressalvados os casos mencionados no artigo 473 da CLT, 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.

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 - AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHOS MENORES AO MÉDICO

A empregada mãe que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos (as) menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes terá suas faltas abonadas, até o limite de 01 (um) dia por mês, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, podendo, a critério da empresa, por escrito, ser acrescentado mais um dia, desde que justificada sua ausência por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do filho (a), comprovada nos termos da cláusula referente a “atestados médicos e odontológicos”.

Parágrafo Primeiro: O direito previsto no “caput” somente será extensivo ao pai se ele comprovar a sua condição de único responsável.

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DESASTRES NATURAIS

Fica garantido a todos os empregados uma licença de 03 (três) dias, sem prejuízo aos empregados, quando forem vítimas de desastres naturais, tais como enchentes, inundações, incêndios, deslizamentos e escorregamentos de terras, barreiras, afundamento e colapso de terras, ou qualquer dano que inutilize a habitabilidade da residência oficial dos empregados, desde que causado por desastre natural.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - AMAMENTAÇÃO

A empregada que estiver amamentando, poderá de comum acordo com a empresa converter as 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 SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - ATRASO / PERMISSÃO DE ENTRADA AO TRABALHO

a) Sem prejuízo do estabelecido no artigo 59, § 1º, da CLT, a ocorrência de 01 (um) atraso ao trabalho na semana pelo empregado, desde que não superior a 20 (vinte) minutos, será considerado como atraso justificado e não acarretará o desconto do DSR correspondente, neste caso, a empresa não poderá impedir o acesso do empregado ao local de trabalho e o cumprimento do restante da jornada de trabalho, estando, inclusive, desobrigado o empregado a compensar os minutos referentes ao atraso.

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

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

d) Caso seja adotado o regime de “*Flexibilização da Jornada de Trabalho”* previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, as regras nele estabelecidas prevalecerão para todos os efeitos.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DO TRABALHO POR ATO DA EMPRESA

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

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 - HORÁRIO DE TRANSPORTE

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

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 nesta Convenção Coletiva 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 o Sindicato Profissional com assistência obrigatória do Sindicato Patronal.

01 – Para adoção de jornada de trabalho aos domingos e feriados fica estabelecido que as empresas encaminharão ao Sindicato Profissional 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% (cem por cento) 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 empregado tenha disponibilidade, e sua remuneração será com o percentual de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, devendo nesse caso a empresa observar e garantir o intervalo Interjornada 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% (cem por cento), 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 Convenção Coletiva de Trabalho.

c) Multa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, exigível pelo Sindicato Profissional 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.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS COLETIVAS / INDIVIDUAL

a) O período de férias, coletivas ou individuais, não poderá iniciar em sábados, domingos e, no período de 02 (dois) dias que antecede feriados ou dias já compensados.

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

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - FÉRIAS FRACIONADAS

Por ocasião das férias anuais dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, 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 empregado, por escrito, e contrarrecibo à empresa.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - FÉRIAS – CANCELAMENTO / MODIFICAÇÃO

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - LOCAL PARA REFEIÇÃO

As empresas deverão manter local adequado, com aquecedor de refeição, refrigerador (geladeira), micro-ondas e bebedouro com água potável, gelada e natural, para os empregados fazerem suas refeições de forma higiênica e acomodada. Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis.

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

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

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

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - 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 Ministério do Trabalho e Emprego, adequado e necessário à proteção da saúde e segurança dos empregados expostos, conforme identificado no PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - 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** – ANVISA, e observar o que segue.

a) As empresas cujas máquinas estejam instaladas em recintos com sistema de ar-condicionado, além das instalações estabelecidas no **artigo 4º da RDC 647**, 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 **artigo 5º da RDC 647**, observado, também, a frequência das medições estabelecidas no **artigo 5º, § 1º incisos I e II, da RDC 647**.

c) Envio do resultado das medições aos empregados da empresa eao Sindicato Profissional, em conformidade ao estabelecido **artigo 5º, § 2º, da RDC 647**.

d) A Ficha de Informação de Segurança de Produtos Químicos – FISPQ, conforme estabelece o **artigo 10 da RDC 647**, deve ser afixada em local de livre acesso ao público em geral.

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

f) 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 **artigo 7, § Único, da RDC 647**.

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 **artigo 11 da RDC 647,** e consoante às determinações no PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - 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 **NR 32**, **item 32.7**, devendo ainda observar o que segue.

a) As empresas ficam obrigadas a remeter, por qualquer meio de correspondência, inclusive eletrônico, ao Sindicato Profissional, quando solicitado, 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**.

b) As empresas ficam obrigadas a cumprir o estabelecido no **item 32.2.4.17**, quanto à vacinação dos empregados, devendo dar ciência ao Sindicato Profissional na forma do estabelecido na letra “a” da presente cláusula.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS – AVALIAÇÃO E CONTROLE DAS EXPOSIÇÕES O

As empresas estão obrigadas a cumprir a **NR 09**, elaborando e implementando o PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos.

a) O Mapa de Risco completo ou setorial deverá ser afixado em quadro de aviso, de forma claramente visível e de fácil acesso a todos os empregados.

b) Cópia de todo o processo de elaboração e implementação do programa deverá ser remetidos ao Sindicato Profissional.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI'S)

As empresas estão obrigadas a cumprir a **NR 06**, demonstrando seu efetivo cumprimento sempre que solicitado pelo Sindicato Profissional.

UNIFORME

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - UNIFORME E OUTROS EQUIPAMENTOS

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

b) O empregado poderá fazer a troca do Uniforme em até 15 (quinze) minutos antes do início do expediente, e em mesmo tempo, ao final dele.

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

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 empregado.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - INSALUBRIDADE

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

a) 40% (quarenta 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 por cento) aos empregados que exercem suas atividades laborais em ambiente hospitalar, bem como, aos empregados que executem a coleta de roupa contaminada em hospitais e similares.

c) No percentual constante na **NR 09** - Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos, e/ou, na **NR 15** - Atividades e Operações Insalubres, para as demais empresas.

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

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

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

MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - CALDEIRAS, VASOS DE PRESSÃO E TUBULAÇÕES

Em atenção ao disposto na **NR 13**, 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 ao Sindicato Profissional, contrarrecibo, de cópia do "Relatório de Inspeção de Segurança da Caldeira" no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua elaboração emitida pelo profissional habilitado responsável pela inspeção.

c) A (s) caldeira (s) deverão ser operadas por profissional "operador de caldeira" devidamente habilitado nos termos do **anexo I - item 1.1 da NR 13**, e registrado como tal na CTPS.

II – VASOS DE PRESSÃO

a) Atentar ao especificado nos itens **13.5.1.6 e 13.5.1.9 da NR 13**.

III – TUBULAÇÕES

Todo estabelecimento que possua tubulações, sistemas de tubulação ou linhas se obriga a dar cumprimento às determinações dos itens **13.6 e subitens da NR 13**, além de:

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

b) Possuir 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 **13.6.2.5 da NR 13.**

d) Enviar ao Sindicato Profissional, por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico cópia do "Relatório de Inspeção" no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua elaboração emitida pelo profissional habilitado responsável pela inspeção.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO

As empresas, em cumprimento ao disposto na **NR 05** deverão atentar para as seguintes disposições a esse respeito.

a) As empresas de lavanderias e similares, com 51 ou mais empregados, por força do enquadramento no grau de risco 02 estabelecido na **NR 04** deverão constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), além de cumprir ao estabelecido no item **1.4.1.1 da 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 os candidatos.

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 ao Sindicato Profissional, devendo a realização das eleições ocorrer no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato.

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

e) Após a realização das eleições o Sindicato Profissional será comunicado do resultado, com indicação dos empregados eleitos e os respectivos suplentes.

f) Cópia do edital do início do processo eleitoral (de preferência digitalizada) deverá ser enviada ao Sindicato Profissional.

g)As empresas que tiverem menos de 51 (cinquenta e um) empregados deverão ter um responsável designado que terá treinamento anual conforme estabelecido na **NR 05**. Referido treinamento deverá ser comprovado junto ao Sindicato Profissional por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico.

h) A empresa deverá enviar ao Sindicato Profissional cópia do processo eleitoral da CIPA (de preferência digitalizada) por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, devendo ainda comprovar o treinamento dos membros da CIPA, titulares e suplentes.

i) As empresas deverão atentar para as demais disposições constantes da **NR 05**, 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 empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com os equipamentos de proteção individual (EPI) e reconhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa, em conjunto com um elemento da CIPA, pelo menos, se houver.

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

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS

As empresas ficam obrigadas a remeter ao Sindicato Profissional, quando solicitado, por qualquer meio de correspondência, inclusive eletrônico, no prazo de 10 (dez) dias, a comprovação do cumprimento da **NR 23**.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL

As empresas, independentemente do regime tributário, do tipo societário e seguimento de atividade, estão obrigadas a cumprir a **NR 07**, observado o seguinte.

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

b) Cópia de todo o processo de elaboração e implementação do programa de controle da saúde e integridade física dos empregados deverá ser remetido ao Sindicato Profissional por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo Sindicato 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, podem ocorrer em qualquer período do dia, sejamatutino, vespertinoounoturno.

c) As empresas não poderão impedir que o empregado 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 empregado.

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

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

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 ocorram 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 **1.5.7.2.1** e **1.6.5.1** da **NR 01**, as empresas, sempre que solicitado pelo Sindicato Profissional, propiciará acesso aos documentos integrantes do "PGR – PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS", **item 1.5.3.1.1**, da referida NR.

Parágrafo Primeiro: As empresas classificadas como ME e EPP, grau de risco 2, não sendo identificado exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, em conformidade com a **NR 09**, estão isentas da elaboração do PGR, nos exatos termos do **item 1.8.4** da **NR 01**, tendo em vista que o PGR visa integrar as disposições já previstas na **NR 07** e **NR 09**.

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

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA - SINDICALIZAÇÃO

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

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA CENTÉSIMA - 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 Profissional e tenha comunicado à empresa, 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 PRIMEIRA - DIRIGENTES SINDICAIS

Conforme estabelecido no artigo 8º, inciso VIII, da CF, 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 SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS DE LAVANDERIA PARA O SINDILAV

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2026 a 31/03/2027

a) As empresas que tinham mais de 05 funcionários, em 01.04.2026, recolherão R$ 16,10 (dezesseis 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.

h) Os percentuais, aqui estipulados e aprovados em assembleia da categoria econômica, terão validade até 31.03.2027. Havendo, eventualmente, nova contribuição, quando da negociação coletiva a ocorrer na data base de 01.04.2027.

i)As empresas poderão apresentar **OPOSIÇÃO** ao recolhimento da Contribuição no prazo de até 10 (dez) dias, contados a partir da data de protocolo da convenção coletiva junto aos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo Único: Os termos constantes desta cláusula poderão ter seus efeitos prorrogados em cumprimento à cláusula PERIODO DE NEGOCIAÇÃO-GARANTIA DE CONDIÇÕES, desta convenção.

CLÁUSULA CENTÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2026 a 31/03/2027

A presente cláusula é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de São José do Rio Preto e Região, realizada em 13/03/2026.

Considerando a Nota Técnica nº 9 e a Orientação nº 13, ambas emitidas pela CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho), o Tema nº 935 de Repercussão Geral do STF e o disposto no artigo 513, alínea “e”, da CLT, fica aprovada a contribuição assistencial dos empregados (associados e não associados), da seguinte forma:

A) A partir do mês da data base 01/04/2026, todos os empregados representados pelo Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de São José do Rio Preto e Região na convenção coletiva de trabalho, contribuirão com um percentual mensal de 1% (um por cento), a ser aplicado sobre os salários, devendo os descontos ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, a favor do sindicato profissional, em guias próprias encaminhadas pelo mesmo.

Parágrafo Primeiro: Fica limitado o desconto máximo de R$ 65,00 (sessenta e cinco reais) por parcela e por empregado.

Parágrafo Segundo: O não recolhimento da contribuição referida acarretará para o empregador multa de 10% (dez por cento) calculada sobre o montante devido e não recolhido, juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da Lei.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA CENTÉSIMA QUARTA - OPOSIÇÃO DOS EMPREGADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2026 a 31/03/2027

Considerando a Nota Técnica nº 9 e a Orientação nº 13, ambas emitidas pela CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho), bem como o entendimento firmado no Tema nº 935 de Repercussão Geral do STF, a presente cláusula é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho em estrita conformidade com as deliberações aprovadas pela categoria profissional em assembleia geral extraordinária realizada em 13/03/2026 pelo Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de São José do Rio Preto e Região.

Direito de Oposição: Ao empregado é assegurado o direito de oposição aos descontos, desde que ele tenha se manifestado na assembleia que deliberou sobre a contribuição assistencial e, até 20 (vinte) após a realização da assembleia, ou seja, até 02/04/2026.

Parágrafo Único: A oposição do empregado feita através de documento assinado, individual e de próprio punho, e entregue na sede do sindicato, ou enviado pelo correio com cópia do contrato de trabalho e com postagem até o último dia aprovado para exercer o direito de oposição (02/04/2026), foi recebida para verificação, não sendo aceitas as “oposições padronizadas” ou “incentivadas por terceiros” e/ou entregues diretamente ao empregador, que possam caracterizar atitudes antissindicais.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA CENTÉSIMA QUINTA - 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 (Profissional e Patronal), no prazo de 30 (trinta) dias da ocorrência, 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) Comprovação do número de empregados, remuneração e benefícios concedidos pela empresa.

e) Endereço da efetiva prestação de serviços se diferente do endereço fiscal.

f) Eventual encerramento de atividades, mudança de razão social, incorporação, fusão ou cisão societária.

CLÁUSULA CENTÉSIMA SEXTA - COMPROVANTE RECOLHIMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E DO FGTS

As empresas ficam obrigadas a remeter ao Sindicato Profissional cópia da DCTFWeb com o respectivo DARFs Previdenciário, por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico, até 05 (cinco) dias após a data do pagamento de cada parcela, a fim de comprovar os valores pagos e o número de empregados.

a) Fica assegurado que o Sindicato 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 SÉTIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS – PESQUISA DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

Na qualidade de representantes dos empregados conforme artigo 8º, 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 empregado lotado na base territorial, do período indicado na notificação.

O Sindicato Patronal poderá solicitar as empresas apenas a quantidade de empregados, vedado a empresa fornecer ao Sindicato Patronal, dados pessoais ou sensíveis de empregados.

CLÁUSULA CENTÉSIMA OITAVA - ENVIO DE DOCUMENTOS PELAS EMPRESAS

As empresas ficam obrigadas a encaminhar ao Sindicato Profissional, sempre que forem solicitadas, por qualquer meio de correspondência, inclusive eletrônico, os seguintes documentos:

RISCO ERGONÔMICO – AET e comprovação do cumprimento da NR 17, sobretudo quanto ao item 17.3.3 e seguintes

SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE – Prontuário de Instalações Elétricas/spda”, conforme explicitado no item 10.2.4, e subitem de “a” até “g”, da NR 10

SEGURANÇA NO TRABALHO EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS – Toda a documentação referente ao (Inventário de Máquinas e Equipamentos) em cumprimento ao item 12.18.2 da NR 12

SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA – Documentos de comprovação do cumprimento da NR 26

ESTATÍSTICAS – Cópias das CAT's (Comunicação de Acidente de Trabalho) e dos requerimentos de Auxílio-Doença emitidos aos empregados

CLÁUSULA CENTÉSIMA NONA - 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 - REPASSE DAS MENSALIDADES DOS ASSOCIADOS DO SINDICATO PROFISSIONAL

a) O Sindicato Profissional encaminhará às empresas, até o dia 20 de cada mês, a relação de seus associados e número de dependentes, assim como o valor das mensalidades.

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

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

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

e) A empresa deverá retornar ao Sindicato 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 ao Sindicato Profissional mensalidades associativas, dentro do prazo acima estipulado, incorrerá em multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante acrescido de 1% (um por cento) de juros ao mês.

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA PRIMEIRA - CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS / CERTIDÃO DE CUMPRIMENTO DA CCT

As Certidões serão emitidas pelos Sindicatos convenentes desta Convenção Coletiva de Trabalho, observado o que segue:

a) CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS: Emissão imediata, não constando qualquer débito de contribuições aos Sindicatos dispostas em Convenção Coletiva de Trabalho, 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 ofice.

05 – Compensação de jornada de trabalho e "dias pontes".

06 – Redução do intervalo interjornada/intrajornada.

07 – Trabalho parcial.

08 – Trabalho intermitente.

09 – Outros acordos.

Parágrafo Único: Todo e qualquer acordo individual ou acordo coletivo firmado sem a observância desta cláusula e que não tenha 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 SEGUNDA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

Para fins de representação sindical e fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas, fica assegurado ao Sindicato Profissional o direito de receber das empresas, sempre que solicitado, os dados estritamente necessários dos empregados, observados os princípios e fundamentos da Lei nº 13.709/2018 (LGPD). O tratamento e o fornecimento desses dados se justificam nos seguintes termos:

a) A finalidade do tratamento consiste em permitir ao Sindicato Profissional, representante legal de toda a categoria, conforme o artigo 8º, incisos I, II e III da Constituição Federal, o exercício de suas atribuições constitucionais e legais, incluindo a verificação do cumprimento das normas trabalhistas e das cláusulas previstas nas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho;

b) As bases legais que autorizam o tratamento e o compartilhamento dos dados estão previstas na LGPD, compreendendo: o cumprimento de obrigação legal ou regulatória (artigo 7º, II); o exercício regular de direitos pelo Sindicato Profissional, no âmbito de sua representação constitucional (artigo 7º, VI); o legítimo interesse do controlador, quando aplicável e devidamente justificado (artigo 7º, IX e artigo 10) e, quando envolver dados sensíveis estritamente necessários, o cumprimento de obrigação legal (artigo 11, II, "a").

Tais fundamentos aplicam-se em consonância com o artigo. 8º, incisos I, II e III da Constituição Federal.

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA TERCEIRA - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – TRABALHO DECENTE

Fica convencionado a adoção da **"Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – PARE E REPARE"**, do TST – Tribunal Superior do Trabalho, nomeadamente quanto à tipologia, tais como, "Assédio Moral e Interpessoal", "Assédio Moral Institucional", "Assédio Moral Vertical – Descendente e Ascendente", "Assédio Moral Horizontal" e "Assédio Moral Misto", no sentido de assegurar um ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso.

a) Os vídeos do TST estão disponibilizados com acesso pelo link:

https://www.youtube.com/playlist?list=PLSAyE9HVlBflX7EMM5SRRBr8rlMaD4K9K

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 empregados, observados os princípios da igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos, para os empregados 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 SEXTA - ATOS DISCRIMINATÓRIOS

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

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA SÉTIMA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS

O Sindicato Profissional ao convocar as empresas para reunião de esclarecimentos e apuração de denúncias feitas pelos empregados da categoria profissional representada, que envolvam conflitos originados pelo descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive no tocante à sua interpretação ou execução, ou ainda, descumprimento da legislação vigente e relações de trabalho, encaminhará convite ao Sindicato Patronal – SINDILAV para que compareça e, se solicitado, preste assistência à empresa convocada.

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA OITAVA - CUMPRIMENTO

O Sindicato Profissional poderá solicitar documentos que comprovem cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho anteriores e atuais, devendo a empresa observar e cumprir o que segue:

Parágrafo Primeiro: Nos termos do artigo 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 empregados, 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 SINTRALAV.

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 Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho anteriores e atuais, observado, entretanto, a Cláusula - SOLUÇÃO DE CONFLITOS / COMUNICAÇÃO PRÉVIA, desta Convenção Coletiva de Trabalho.

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 empregados 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% (quinze por cento) 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 empregados, seja em âmbito judicial ou extrajudicial, utilizando eventuais informações para esta finalidade.

Parágrafo Oitavo: Qualquer envio de documentos que contenham dados 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 empregados 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 empregados e empresas, à luz do que preconiza a Cláusula - SOLUÇÃO DE CONFLITOS / COMUNICAÇÃO PRÉVIA, desta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo assim base normativa de pedido da demonstração de cumprimento das cláusulas constantes em Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA NONA - ABRANGÊNCIA / AMPLITUDE

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá e beneficiará a todos os empregados, associados ou não, nas empresas do setor de lavanderias e similares independentemente da função ou forma de contratação, excetuando-se os diferenciados e terceirizados, na forma da Lei, desde que não atuem na atividade fim da empresa.

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

As Entidades Sindicais subscritoras desta Convenção Coletiva de Trabalho 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 artigo 7º, Inciso XXVI da Constituição Federal (reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho), fazendo lei entre as partes devendo tais Instrumentos Coletivos ser rigorosamente cumpridos por seus signatários.

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

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho deverão, **impreterivelmente, até 30 (trinta) dias após o protocolo da Convenção Coletiva de Trabalho**, encaminhar ao **Sindicato Profissional** e ao **SINDILAV** comprovante de inclusão de todos os seus empregados nos cadastros realizados junto à gestora **CENTRAL CLUBE DE SEGUROS**.

O referido comprovante deverá evidenciar o cumprimento das cláusulas convencionais que tratam do **PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL (SEGBEM I – SEGBEM II)**, confirmando a efetiva disponibilização dos referidos benefícios aos empregados enquadrados, desde o início de vigência das cláusulas constantes da Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA SEGUNDA - NORMAS CONSTITUCIONAIS

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA TERCEIRA - MULTAS

Fica estipulada multa correspondente a **20%** (vinte por cento) do salário normativo, por empregado, por evento e por cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho que não for cumprida ou cuja comprovação não for apresentada.

O valor da multa será dividido em partes iguais, sendo 50% (cinquenta por cento) destinado ao Sindicato Profissional e 50% (cinquenta por cento) aos empregados prejudicados.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA QUINTA - PERÍODO DE NEGOCIAÇÃO – GARANTIA DE CONDIÇÕES

Fica estabelecido que desde o início das negociações coletivas de trabalho até a formalização de novo instrumento coletivo de trabalho, quer por Convenção Coletiva de Trabalho ou decisão judicial, são garantidos o cumprimento dos benefícios sociais, demais garantias e cláusulas constantes da última Convenção Coletiva de Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

Fica estabelecido a criação de “comissão de negociação permanente” formada por representantes das Entidades Sindicais subscritoras 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 OITAVA - REABERTURA DE NEGOCIAÇÕES

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

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA NONA - RECONHECIMENTO MÚTUO DA LEGITIMIDADE DAS ENTIDADES SINDICAIS

As empresas e os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho cujos Sindicatos assinam, independente da legislação vigente, ou que vier a viger, reconhecem reciprocamente os respectivos Sindicatos, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, renunciando desde já, individualmente, a qualquer negociação com eventuais Sindicatos que se apresentem.

a) Cabe às Entidades Sindicais a defesa de quaisquer direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais, extrajudiciais e administrativas.

b) Cabe 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 empregados.

}

SERGIO DA SILVA PARANHOS
PRESIDENTE
SIND DOS EMP EM TURISMO E HOSP DE SAO JOSE DO RIO PRETO

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

ANEXOS
ANEXO I - ATA AGE SINDICATO SÃO JOSÉ DO RIO PRETO

ATA ASSEMBLEIA GERAL DOS EMPREGADOS

Anexo (PDF)

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