

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP007310/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/07/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001194/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.213593/2025-21  
DATA DO PROTOCOLO: 27/06/2025

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

SIND EMPREGADOS EMPRESAS LAVA RAPIDO E SIMIL DO EST SP , CNPJ n. 00.526.123/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROSANGELA JACIRA COSTA;

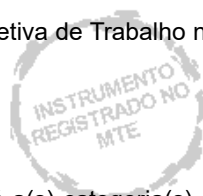
E

SESCOVE SIND.EMPR.SERV.CON.S.VEIC.LAVA RAPIDOS SIMIL.ESP, CNPJ n. 00.749.116/0001-28, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIO HENRIQUE ALVES CASALINHO;

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 janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.



### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos **Empregados nas Empresas de Lava Rápidos e Similares, Inclusive os administrativos, exceto os de Postos de Gasolina e Derivados de Petróleo**, com abrangência territorial em **Adamantina/SP, Adolfo/SP, Aguai/SP, Águas da Prata/SP, Águas de Lindóia/SP, Águas de Santa Bárbara/SP, Agudos/SP, Alambari/SP, Alfredo Marcondes/SP, Altair/SP, Altinópolis/SP, Alto Alegre/SP, Alumínio/SP, Álvares Florence/SP, Álvares Machado/SP, Álvaro de Carvalho/SP, Alvinlândia/SP, Américo Brasiliense/SP, Américo de Campos/SP, Amparo/SP, Analândia/SP, Andradina/SP, Angatuba/SP, Anhembi/SP, Anhumas/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Aparecida/SP, Apiaí/SP, Araçariguama/SP, Araçatuba/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeí/SP, Araraquara/SP, Arco-Iris/SP, Arealva/SP, Areias/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Artur Nogueira/SP, Arujá/SP, Aspásia/SP, Assis/SP, Atibaia/SP, Auriflama/SP, Avai/SP, Avanhandava/SP, Avaré/SP, Bady Bassitt/SP, Balbinos/SP, Bálsamo/SP, Bananal/SP, Barão de Antonina/SP, Barbosa/SP, Bariri/SP, Barra Bonita/SP, Barra do Chapéu/SP, Barra do Turvo/SP, Barretos/SP, Barrinha/SP, Barueri/SP, Bastos/SP, Batatais/SP, Bauru/SP, Bebedouro/SP, Bento de Abreu/SP, Bernardino de Campos/SP, Bertiooga/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Biritiba Mirim/SP, Boa Esperança do Sul/SP, Bocaina/SP, Bofete/SP, Boituva/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bom Sucesso de Itararé/SP, Borá/SP, Boracéia/SP, Borborema/SP, Borebi/SP, Botucatu/SP, Bragança Paulista/SP, Braúna/SP, Brejo Alegre/SP, Brodowski/SP, Buri/SP, Buritama/SP, Buritzal/SP, Cabrália Paulista/SP, Cabreúva/SP, Caçapava/SP, Cachoeira Paulista/SP, Caconde/SP, Cafelândia/SP, Caiabu/SP, Caieiras/SP, Caiuá/SP, Cajamar/SP, Cajati/SP, Cajobi/SP, Cajuru/SP, Campina do Monte Alegre/SP, Campinas/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Campos do Jordão/SP, Campos Novos Paulista/SP, Cananéia/SP, Canas/SP, Cândido Mota/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Capão Bonito/SP, Capela do Alto/SP, Capivari/SP, Caraguatatuba/SP, Carapicuíba/SP, Cardoso/SP, Casa Branca/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Castilho/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Cerqueira César/SP, Cerquillo/SP, Cesário Lange/SP, Charqueada/SP, Chavantes/SP, Clementina/SP, Colina/SP, Colômbia/SP, Conchal/SP, Conchas/SP, Cordeirópolis/SP, Coroados/SP, Coronel Macedo/SP, Corumbataí/SP, Cosmópolis/SP, Cosmorama/SP, Cotia/SP, Cravinhos/SP, Cristais Paulista/SP, Cruzália/SP, Cruzeiro/SP, Cubatão/SP, Cunha/SP, Descalvado/SP, Diadema/SP, Dirce Reis/SP, Divinolândia/SP, Dobrada/SP, Dois Córregos/SP, Dolcinópolis/SP, Dourado/SP, Dracena/SP, Duarte/SP, Dumont/SP, Echaporã/SP, Eldorado/SP, Elisiário/SP, Embaúba/SP, Embu das Artes/SP, Embu-Guaçu/SP, Emilianópolis/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Espírito Santo do Turvo/SP, Estiva Gerbi/SP, Estrela do Norte/SP, Estrela d'Oeste/SP, Euclides da Cunha Paulista/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernandópolis/SP, Fernão/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Flora Rica/SP, Floreal/SP, Flórida Paulista/SP, Florínea/SP, Franca/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gália/SP, Garça/SP, Gastão Vidigal/SP, Gavião Peixoto/SP, General Salgado/SP, Getulina/SP, Glicério/SP, Guaiçara/SP, Guaimbê/SP, Guairá/SP, Guapiaçu/SP, Guapiara/SP, Guará/SP, Guaraçai/SP, Guaraci/SP, Guarani d'Oeste/SP, Guarantã/SP, Guararapes/SP, Guararema/SP, Guaratinguetá/SP, Guareí/SP, Guariba/SP, Guarujá/SP, Guarulhos/SP, Guataparã/SP, Guzolândia/SP, Herculândia/SP, Holambra/SP, Hortolândia/SP, Iacanga/SP, Iacri/SP, Iaras/SP, Ibaté/SP, Ibirá/SP, Ibirarema/SP, Ibitinga/SP, Ibiúna/SP, Icém/SP, Iepê/SP, Igarçu do Tietê/SP, Igarapava/SP, Igaratá/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Ilha Solteira/SP, Ilabela/SP, Indaiatuba/SP, Indiana/SP, Indaporã/SP, Inúbia Paulista/SP, Ipaussu/SP, Iperó/SP, Ipeúna/SP, Ipiranga/SP, Ipuã/SP, Irapuã/SP, Irapuru/SP, Itaberá/SP, Itai/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itanhaém/SP, Itaoca/SP, Itapeerica da Serra/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itapevi/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itápolis/SP, Itaporanga/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Itaquaquecetuba/SP, Itararé/SP, Itariri/SP, Itatiba/SP, Itatinga/SP, Itirapina/SP, Itirapuã/SP, Itobi/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Ituverava/SP, Jaborandi/SP, Jaboticabal/SP, Jacareí/SP, Jaci/SP, Jacupiranga/SP, Jaguariúna/SP, Jales/SP, Jambuí/SP, Jandira/SP, Jardinópolis/SP, Jarinu/SP, Jaú/SP, Jeriquara/SP, Joanópolis/SP, João Ramalho/SP, José Bonifácio/SP, Júlio**



- a) Office-boy, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 1.640,68 (Hum mil, seiscentos e quarenta reais e sessenta e oito centavos);
- b) Faxineiro, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 1.640,68 (Hum mil, seiscentos e quarenta reais e sessenta e oito centavos);
- c) Auxiliar de Escritório / Auxiliar Administrativo / Caixa / Recepcionista, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 1.674,98 (Hum mil, seiscentos e setenta e quatro reais e noventa e oito centavos);
- d) Vigia desarmado, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 1.674,98 (Hum mil, seiscentos e setenta e quatro reais e noventa e oito centavos);
- e) Promotor(a) de Vendas, Garantia do Comissionista.

Às promotoras ou promotores de vendas remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de R\$ 1.674,98 (Hum mil, seiscentos e setenta e quatro reais e noventa e oito centavos); nela incluído o descanso semanal remunerado, que somente prevalecerá nos casos em que as comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada normal de trabalho.

**Parágrafo único:** Fica assegurada a todos empregados comissionados, a média das comissões calculadas nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao mês da concessão, para efeito do pagamento das férias, do 13º salário, do auxílio maternidade e da rescisão contratual. Sendo que a referida média deverá ser atualizada pelos mesmos índices que atualizaram os salários.

#### **FUNÇÕES OPERACIONAIS - LAVA RÁPIDO CONVENCIONAL (Com uso de água)**

Para aqueles empregados que exerçam a função de:

- a) Ajudante de Equipe de Serviços Diversos, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 1.640,68 (Hum mil, seiscentos e quarenta reais e sessenta e oito centavos);
- b) Lavador / Operador de Limpeza Automotiva / Recepcionista Automotivo, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 1.717,54 (Hum mil, setecentos e dezessete reais e cinquenta e quatro centavos);
- c) Higienizador / Polidor com ou sem politriz /Instalador de Insulfilme, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 1.725,82 (Hum mil, setecentos e vinte e cinco reais e oitenta e dois centavos);
- d) Encarregado e Assemblado, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 1.784,20 (Hum mil, setecentos e oitenta e quatro reais e vinte centavos);
- e) Gerente, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 2.097,75 Dois mil, noventa e sete reais e setenta e cinco centavos);

#### **FUNÇÕES OPERACIONAIS - PRESTADORES DE SERVIÇOS DE LAVAGEM AUTOMOTIVA**

Para os prestadores de serviços que exerçam a função de:

- a) Ajudante de Equipe de Serviços Diversos, a partir de 01/01/2024, o valor de 1.640,68 (Hum mil, seiscentos e quarenta reais e sessenta e oito centavos);
- b) Lavador / Operador de Limpeza Automotiva / Recepcionista Automotivo, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 1.717,54 (Hum mil, setecentos e dezessete reais e cinquenta e quatro centavos);
- c) Higienizador / Polidor com ou sem politriz /Instalador de Insulfilme, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 1.725,82 (Hum mil, setecentos e vinte e cinco reais e oitenta e dois centavos);

#### **FUNÇÕES OPERACIONAIS - LAVAGEM A SECO (Sem uso de Água)**

Para aqueles empregados que exerçam a função de:

- a) Auxiliar de Aplicador Técnico e Auxiliar de Equipe, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 1.640,68 (Hum mil, seiscentos e quarenta reais e sessenta e oito centavos);

Descrição - Limpeza externa e ou interna do veículo (exceto polimento).

- b) Aplicador Técnico e Recepcionista Automotivo, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 1.717,54 (Hum mil, setecentos e dezessete reais e cinquenta e quatro centavos);

Descrição - Limpeza externa incluindo polimento; responsável pelo treinamento de novos colaboradores.

c) Aplicador Técnico Sênior, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 1.808,94 (Hum mil, oitocentos e oito reais e noventa e quatro centavos);

Descrição - Limpeza externa incluindo polimento; responsável pelo treinamento de novos aplicadores.

d) Supervisor Técnico e Assemblado, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 1.815,44 (Hum mil, oitocentos e quinze reais e quarenta e quatro centavos);

Descrição - Faz a supervisão do serviço; controle de estoque e treinamento em geral.

e) Supervisor Técnico Sênior, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 1.868,46 (Hum mil, oitocentos e sessenta e oito reais e quarenta e seis centavos);

Descrição - Faz a supervisão do serviço e treinamento dos supervisores técnicos.

f) Consultor Técnico I ou Consultor Técnico Trainee, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 2.097,75 (Dois mil, noventa e sete reais e setenta e cinco centavos);

Descrição - Atendimento e vendas a clientes.

g) Consultor Técnico II ou Consultor Técnico Junior, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 2.703,08 (Dois mil, setecentos e três reais e oito centavos);

Descrição - Atendimento e vendas a clientes, experiência de 01 ano como Consultor Trainee.

h) Consultor Técnico III ou Consultor Técnico Sênior, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 2.969,67 (Dois mil, novecentos e sessenta e nove reais e sessenta e sete centavos);

Descrição - Atendimento e vendas a clientes, responsável em treinar novos Consultores Técnicos.

i) Consultor Responsável, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 2.984,81 (Dois mil, novecentos e oitenta e quatro reais e oitenta e um centavos);

Descrição - Atendimento e vendas a clientes, responsável em treinar novos Consultores e administração das lojas.

j) Líder Operacional Junior, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 3.063,95 (Três mil, sessenta e três reais e noventa e cinco centavos);

Descrição - Responsável pela loja.

k) Líder Operacional Sênior, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 3.212,97 (Três mil, duzentos e doze reais e noventa e sete centavos);

Descrição - Responsável pela loja; auxilia no treinamento de novos Líderes.

l) Gerente, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 3.403,88 (Três mil, quatrocentos e três reais e oitenta e oito centavos);

Descrição - Responsável pela loja; responsável em treinar novos consultores e novos Líderes Operacionais.

m) Supervisor de Treinamento, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 3.937,05 (Três mil, novecentos e trinta e sete reais e cinco centavos);

Descrição - Coordena os treinadores e ministra treinamentos.

n) Treinador, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 2.526,15 (Dois mil, quinhentos e vinte e seis reais e quinze centavos);

Descrição - Ministra treinamentos, desenvolve novos treinadores e coordena gastos com treinamentos.

o) Treinador Junior, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 2.292,14 (Dois mil, duzentos e noventa e dois reais e quatorze centavos);

Descrição - Ministra treinamentos.

p) Consultor Comercial, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 3.183,34 (Três mil, cento e oitenta e três reais e trinta e quatro centavos);

Descrição - Ministra treinamentos de vendas.

q) Supervisor de UPS, a partir de 01/01/2024, o valor de R\$ 4.423,63 (Quatro mil, quatrocentos e vinte e três reais e sessenta e três centavos);

Descrição - Supervisiona lojas.

Os salários normativos previstos acima serão reajustados nas mesmas condições que os salários da categoria, por ocasião dos reajustamentos salariais decorrentes da política salarial oficial, na época e percentual que esta determinar.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários vigentes em 1º (primeiro) de janeiro de 2024, para os pisos salariais de até R\$ 1.600,99 (Hum mil e seiscentos reais e noventa e nove centavos) será aplicado o percentual negociado de 13,5% (treze inteiros e cinco décimos por cento); para os pisos salariais acima de R\$ 1.601,00 (Hum mil e seiscentos e um reais) será aplicado o percentual negociado de 6,00% (seis inteiros por cento), para todos os empregados, associados ou não.

### CLÁUSULA QUINTA - DIFERENÇA DE REAJUSTE SALARIAL

As diferenças salariais referentes ao reajuste a partir de 1º (primeiro) de janeiro e que porventura não tenham sido pagas nos referidos meses, serão pagas até o salário de julho 2024.

### CLÁUSULA SEXTA - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Os empregados admitidos após a data base, associados ou não, farão jus ao reajuste salarial acordado nesta Convenção Coletiva, respeitando-se o limite do salário do empregado mais antigo na função.

### CLÁUSULA SÉTIMA - RESPEITO AO PISO ESTADUAL

As empresas obrigam-se a respeitar a partir da presente data, o valor estabelecido na menor faixa de piso salarial para o Estado de São Paulo, estabelecido pela Lei nº 12.640 de 11 de julho de 2007, com suas atualizações.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto perceberá os salários do substituído.

**Parágrafo Único:** A substituição superior a 90 (noventa) dias deixará de ser eventual, passando o substituto a ser efetivado na função do substituído, exceto se este estiver sob amparo da Previdência Social.

### CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Fica assegurado aos empregados um adiantamento salarial (Vale), correspondente a 40% (Quarenta por cento) do salário normativo da função exercida pelo empregado, desde que o mesmo já tenha completado a quinzena de trabalho, que será pago até o dia 20 (vinte) de cada mês.

### CLÁUSULA DÉCIMA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas que efetuarem o pagamento de salários além da data limite legal estarão sujeitas ao pagamento de multa e demais penalidades previstas na Lei 7855/89.

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

Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento, contendo a identificação das empresas e com a discriminação das importâncias pagas, dos descontos efetuados e dos recolhimentos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS**

Sempre que os salários forem pagos através de depósitos bancários, será assegurado aos empregados intervalo remunerado, durante a jornada, o qual não poderá coincidir com aquele destinado ao descanso e à refeição, para permitir-lhes o recebimento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPROVANTE DE FGTS**

As empresas comprometem-se a fornecer, semestralmente, extrato de conta vinculada do FGTS a seus empregados.

### **SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRABALHO DO MENOR**

É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para as funções descritas nas alíneas “b”, e “d” do subitem funções administrativa, alíneas “a”, “b”, “c”, “d” e “e” do subitem funções operacionais – lava rápido convencional, alíneas “a”, “b” e “c”, do subitem funções operacionais - prestadores de serviços e alíneas “a”, “b”, “c”, “d”, “e”, “f”, “g”, “h”, “i”, “j”, “k”, “l”, “m”, “n”, “o”, “p” e “q” do subitem funções operacionais – lavagem a seco, do item SALÁRIO NORMATIVO E FUNÇÕES da presente Convenção Coletiva de Trabalho, por se tratar de trabalho insalubre.

### **DESCONTOS SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DANOS CAUSADOS PELO EMPREGADO**

Ocorrendo dano em equipamentos ou veículos, por culpa do empregado, as empresas descontarão em folha de pagamento o valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do reparo, em parcelas não superiores a 15% (quinze por cento) do seu salário nominal. O valor das parcelas poderá ser corrigido na mesma proporção dos índices de correção aplicado aos salários. Desde que de acordo com o artigo 462 parágrafo I da CLT.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal realizada em dias úteis, 100% (cem por cento) para as horas extras realizadas em domingos e feriados, não compensadas, as mesmas devem ser integralizadas nas férias, 13º salários e verbas rescisórias.

**Parágrafo Único** – As horas trabalhadas, normais e extras, deverão ser registradas em livro ponto e/ou cartão, assinaladas pelo próprio empregado, exceto as empresas que utilizarem registro mecânico, o qual será mantido, independente do número de empregados, para plena eficácia da cláusula “BANCO DE HORAS” desta convenção.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INCIDÊNCIA NO DSR`S**

Os valores pagos a título de horas extras, prêmios e adicionais, serão integrados ao salário, respeitando-se os limites e critérios legais.

### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho prestado em horário noturno, compreendido das 22:00 às 5:00 horas, será remunerado com um adicional de 50% (cinquenta por cento).

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Considerando o que rescreve o artigo 611-A, inciso XII da CLT, bem como o constante do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, as partes, de comum acordo, pactuam o abaixo descrito:

Para efeito de insalubridade as partes definem a atividade do setor como de grau médio (20%), sendo que para efeitos de sua desconstituição, deverá a empresa apresentar os laudos constantes da NR09 (PPRA).

Fica obrigatório de pronto, o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo, a título de adicional de insalubridade aos empregados que exerçam as funções operacionais descritas nas alíneas "b" do subitem funções administrativas, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e" do subitem funções operacionais – lava rápido convencional, alíneas "a", "b" e "c", do subitem funções operacionais - prestadores de serviços e alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f", "g", "h", "i", "j", "k", "l", "m", "n", "o", "p", e "q" do subitem funções operacionais – lavagem a seco, da presente Convenção Coletiva de Trabalho. As empresas que possuírem o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) com apontamento de insalubridade e laudo técnico elaborado por profissional habilitado, pagarão insalubridade de acordo com referido laudo e enviarão cópia do mesmo ao Sindicato Profissional de imediato.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DAS EMPRESAS**

Considerando o que prescreve o artigo 621, combinado com o artigo 611-A da CLT, as partes, de comum acordo, pactuam o abaixo descrito:

Respeitados todos os acordos já firmados individualmente, toda empresa que tem acima de 30 (trinta) funcionários conforme negociação com o SESCOVE, deverão convencionar com os seus empregados, por meio de comissão por eles escolhida, com a participação de um representante do respectivo Sindicato Profissional nas reuniões, a forma de participação nos lucros ou resultados;

I - as empresas que não celebrarem acordo, até 30 de julho de 2024 pagarão a seus empregados o valor correspondente ao piso salarial respectivo de cada função;

II - o pagamento de que trata o item anterior será devido aos empregados em atividade na empresa em Outubro de 2023, na proporção de 1/12 considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 dias;

III - são critérios mínimos a serem considerados pelas comissões de que trata o item I: redução de erros na produção; estabelecimento de quociente mínimo de faltas injustificadas por ano, por empresa; volume produzido, dentre outros;

IV - aos empregados demitidos antes da data prevista do pagamento, as empresas pagarão o valor devido, conforme os itens II e III, por ocasião do acerto das verbas rescisórias.

V- Fica garantido aos empregados, o valor mínimo de 20% (vinte por cento) do respectivo piso salarial, sendo que a presente se aplica somente para as empresas com mais de 30 (trinta) empregados, respeitado os acordos mais vantajosos, devendo ser pago até 30 de agosto de 2024.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA**

As empresas fornecerão, sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus empregados uma cesta básica in natura, contendo no mínimo, os seguintes mantimentos de primeira linha:

2 pacotes de 5 kg de arroz agulhinha tipo 1	½ kg de fubá
4 pacotes de 1 kg de feijão	3 latas de 900 ml de óleo de soja
2 kg de açúcar refinado	2 latas de 140 g de extrato de tomate
1 kg de sal refinado	2 latas de 135 g de sardinha em óleo
1 kg de farinha de trigo	1 lata de 180 g de salsicha
1 kg de macarrão	1 pote de 300 g de tempero completo
½ kg de café torrado e moído	1 lata de 700 g de goiabada/marmelada
1 caixa de papelão	

1.- Fica facultado às empresas concederem o benefício em vale alimentação no valor mínimo de R\$ 181,59 (cento e oitenta e um reais e cinquenta e nove centavos), sendo vedado o pagamento em dinheiro, sob pena de incorporação do valor ao salário do trabalhador, segundo determina a legislação previdenciária.

2. - Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar.

3. - O benefício será concedido também durante o período de gozo de férias, licença maternidade e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente de trabalho. Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), retirar nas dependências de costume, na empresa ou outro local que for por ela designado, a cesta-básica ou o vale alimentação.

3.1. - Fica estabelecido que a não retirada da cesta básica ou vale alimentação, até o dia 30 do mês, implicará na perda do benefício, naquele mês. As empresas se obrigam a comunicar o trabalhador no ato do pedido de seu afastamento o constante deste item.

3.2. – A retirada da cesta ou vale alimentação, deverá ser contra recibo.

4. - O benefício não será concedido aos empregados que tiverem faltas injustificadas.

5. – O vale alimentação ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 de cada mês.

6. - Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para quaisquer fins.

7. - Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus ao benefício terão de ter trabalhado um mês.

**Parágrafo Único** – A presente cláusula não se aplica aos empregados que recebem benefícios ou valores superiores ao estabelecido, a título de refeições ou vale-refeições, devendo o Sindicato Profissional ser comunicado por instrumento de protocolo, 30 dias (trinta) antes de sua aplicação, sob pena de nulidade.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VALE ALIMENTAÇÃO**

As empresas que possuírem refeitório, FACULTATIVAMENTE, poderão fornecer aos empregados refeições.

As empresas que não possuírem refeitório, FACULTATIVAMENTE, poderão fornecer vale/ticket refeição no valor diário de R\$ 16,08 (dezesseis reais e oito centavos), sendo que as empresas que já fornecem deverão aplicar aos valores hoje praticados o percentual de 6% (seis inteiros por cento) .

O presente benefício não tem qualquer cunho salarial e, portanto, não incide qualquer encargo trabalhista.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

Ficam as empresas obrigadas a fornecer o vale transporte estabelecido pelas leis 7.418/85 e 7.619/87, pelo prazo de 30 (trinta) dias, em até 2 (duas) entregas quinzenais. Sendo garantido o desconto de até 6% (seis por cento) do piso recebido pelo empregado.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONVÊNIO PARA AQUISIÇÃO DE MEDICAMENTOS**

As empresas criarão as condições necessárias à celebração de convênios com farmácias, garantindo descontos em folha de pagamento, para as despesas relativas à aquisição de medicamentos, estabelecendo percentual do salário para compra.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA/ODONTOLÓGICA**

O SIELAV atenderá ou firmará convênios para atendimento odontológico, exceto prótese, a todos os funcionários da categoria profissional, associados ou não, cabendo às empresas a responsabilidade de fornecerem as listagens de todos os empregados e sua constante manutenção que deverá ser entregue todos os meses ao SIELAV. Facultativamente, o SIELAV dará atendimento médico ambulatorial aos trabalhadores de empresas que não possuam convênio médico.

**Parágrafo Primeiro**– Para manutenção deste benefício, as empresas pagarão ao SIELAV o valor mensal de R\$ 27,75 (vinte e sete reais e setenta e cinco centavos) por empregado, através de guias próprias emitidas pelo Sindicato Profissional a partir de

janeiro/2024.

**Parágrafo Terceiro** - As empresas efetuarão o pagamento desses valores em favor do Sindicato Profissional, até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês, através de guia emitida pelo Sindicato Profissional.

**Parágrafo Quarto** - Os pagamentos não efetuados até a data do vencimento serão acrescidos de 10% (dez por cento) de multa nos trinta primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês de atraso, cumulativamente, além da correção monetária.

**Parágrafo Quinto** – Para que se possa conceder o atendimento tratado na presente cláusula é necessário que a empresa, a qual o beneficiário presta serviços, esteja contribuindo regularmente.

**Parágrafo Sexto** - O benefício acima poderá ser utilizado pelos dependentes, desde que o empregado, titular do uso, seja sócio do Sindicato Profissional.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

### BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL - BSF

As Entidades Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

**Parágrafo Primeiro** – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).

**Parágrafo Segundo** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando no mês da homologação desta, desde que a partir de 10/01/2024**, o valor **total de R\$31,93 (trinta e um reais e noventa e três centavos)**, por trabalhador que possua, usando como base a relação dos trabalhadores constantes na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento do boleto deste custeio, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo Quarto** – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

**Parágrafo Quinto** – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que

possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

I – Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.

II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.

III – Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.

IV – Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento ou substituição do pagamento das multas por descumprimento de CCT.

V – Os documentos oficiais para comprovação da quantidade de trabalhadores da empresa são: a folha de pagamento, GFIP-SEFIP, informações do e-social ou outros documentos oficiais que vierem a substituir estes.

**Parágrafo Sexto:** O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

**Parágrafo Sétimo** – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo Oitavo** – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

**Parágrafo Nono** – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

**Parágrafo Décimo** – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando Boque a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e **decisões judiciais em âmbito nacional**, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e [www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais](http://www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais)

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 587,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO ENFERMIDADE	SIM		EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR ENFERMIDADE, SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO ORIENTAÇÃO	1X	R\$ 1.500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, ATENDIMENTO COM UM ASSISTENTE SOCIAL PROFISSIONAL, VISANDO A REESTRUTURAÇÃO FAMILIAR COM ORIENTAÇÕES SOBRE ATENDIMENTOS SOCIAIS DISPONÍVEIS NO MUNICÍPIO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 1.500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO

			DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA	1X	R\$ 540,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	12x	R\$ 800,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	12x	R\$ 400,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 3.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO	1X	R\$ 870,00	SERÁ ENCAMINHADO UMA VERBA AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTUITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

#### BENEFÍCIOS PARA CONJUGE E FILHOS

BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIÇÃO

BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL CONJUGE E FILHOS	1X	R\$3.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO, SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO FINANCEIRO IMEDIATO CONJUGE E FILHOS	1X	R\$870,00	NO MOMENTO DA REALIZAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS FUNERAIS SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA DIRETAMENTE AO ARRIMO DA FAMÍLIA PARA ATENDER DESPESAS EMERGENCIAIS.

<b>BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>		<b>DESCRIPTIVO</b>
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 2.160,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ESTRUTURAL SEM UNIDADE MÓVEL		SERÁ DISPONIBILIZADO SEM CUSTOS OS EXAMES CLÍNICOS – ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO). JÁ O PCMSO, PPR, ANÁLISES TÉCNICAS, EXAMES COMPLEMENTARES E DEMAIS LAUDOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO REGISTRO DE PONTO REMOTO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO PLATAFORMA PARA FACILITAR E AGILIZAR O REGISTRO E CONTROLE DE PONTO DOS COLABORADORES INTERNOS OU EXTERNOS, COM A DISPONIBILIZAÇÃO DE UM APLICATIVO INSTALADO NO CELULAR DOS TRABALHADORES DO SEGMENTO.
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS,

PAGO PELAS ENTIDADES		PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

**Parágrafo Décimo Terceiro** -A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custo mensal do benefício aqui praticado.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO DE FUNÇÕES**

As empresas promoverão a anotação na Carteira Profissional da função efetivamente exercida, de acordo com o CBO (Código Brasileiro de Ocupações).

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência previsto no art. 445 da CLT, parágrafo único, para as funções operacionais, não ultrapassará 90 (noventa) dias, admitindo-se o seu fracionamento em dois períodos.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PAGAMENTO VERBAS RESCISÓRIAS E HOMOLOGAÇÃO**

O Sindicato permanecerá prestando a assistência sindical ( homologação) a todos os trabalhadores representados por esta convenção.

As empresas farão a rescisão e ou a quitação contratual juntamente ao sindicato.

Na liquidação das verbas rescisórias, ultrapassado o prazo limite para pagamento, caberá a multa prevista no art. 477 da CLT, § 8º, ficando claro que a quitação dos empregados a partir do registro em sua carteira profissional deverá ser obrigatoriamente homologada junto ao Sindicato profissional.

**Parágrafo Primeiro:** Para efeito da assistência sindical a entidade profissional cobrará a quantia de R\$ 60,00 (sessenta reais) a título de taxa de expediente, por assistência efetuada.

**Parágrafo Segundo:** Fica proibida a cobrança de qualquer valor dos empregados.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas deverão agendar as homologações com antecedência, devendo inclusive, para efeito de conferência, enviar via “fax” ou e-mail cópia do Termo Rescisório.

**Parágrafo Quarto** - As empresas ficam obrigadas a antecipadamente reembolsar as despesas de condução de seus empregados, em caso de deslocamento de um município para outro, exceto grande São Paulo, para recebimento de rescisão de contrato de trabalho, NA BASE TERRITORIAL do sindicato profissional representativo.

**Parágrafo Quinto** - As empresas deverão comunicar, por escrito, ao empregado desligado, a data, o local e o horário para homologação da rescisão contratual.

**Parágrafo Sexto** - A falta de comparecimento da empresa no ato da homologação previamente agendada sujeitará ao pagamento de indenização do correspondente a 1 (um) dia da remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades.

**Parágrafo Sétimo** - O Sindicato laboral, quando das homologações das rescisões de contrato de trabalho, deverá exigir da empresa a apresentação da Certidão Negativa de Débito do Sindicato Patronal, relativa ao mês anterior.

**Parágrafo Oitavo** - Fica estipulado o prazo de até 10 (dez) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01(um) salário do

empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista neste parágrafo.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas, a requerimento do ex-empregado, deverão fornecer carta de referência.

#### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados com até 1 (um) ano de serviço na empresa.

**Parágrafo Único.** Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na empresa, até o limite de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

#### **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TERCEIRIZAÇÃO**

Fica desde já proibida a terceirização da mão-de-obra denominada principal, ou seja, aquela que efetivamente corresponde ao objeto da empresa ou seja, a operação (lavagem e higienização de veículos automotores)

Os trabalhadores eventualmente terceirizados dos outros setores terão garantia dos mesmos benefícios dos trabalhadores efetivos da empresa.

#### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO INTERMITENTE**

Fica desde já proibido o trabalho intermitente na prestação de serviços automotivos (lavagem e higienização), sem a expressa anuência do sindicato profissional (SIELAV) da forma e condições contratuais a serem estipuladas.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CRACHÁ DE IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Toda a empresa deverá entregar ao empregado, no primeiro dia de trabalho, o crachá de identificação profissional. Este documento deverá ser utilizado de forma visível durante a jornada de trabalho.

#### **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROMOÇÕES**

Toda promoção, desde que efetivada, será obrigatoriamente acompanhada de um aumento salarial, devidamente anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado.

#### **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - VESTUÁRIO, FERRAMENTAS E E.P.I.**

Fornecimento gratuito de uniformes, ferramentas, instrumentos próprios para o trabalho e Equipamentos de Proteção Individual (E.P.I.), contendo certificado do Ministério do Trabalho, aos empregados, com obrigatoriedade de uso por parte destes, quando exigidos pelas empresas ou pela lei para a prestação de serviços. As empresas efetuarão a troca de uniformes a cada 6 (seis) meses, ficando o empregado responsável pela conservação, ordem e limpeza dos mesmos. Caberá ao

empregado a responsabilidade de ressarcir ao empregador o uniforme e os Equipamentos de Proteção Individual, quando os danos causados forem caracterizados pela falta de zelo e mau uso.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR**

As empresas garantirão o emprego ao trabalhador em idade de prestação de serviço militar, desde a convocação para o alistamento até 30 (trinta) dias após baixa ou dispensa da incorporação.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa, que possua 10 (dez) anos ou mais de trabalho na atual empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para aposentar-se por tempo de serviço ou velhice, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, com base no último salário reajustado pelos índices previdenciários, até o prazo máximo correspondentes àqueles 24 (vinte e quatro) meses, sem que esta liberdade implique em vínculos empregatícios ou quaisquer outros direitos.

O trabalhador eventualmente deverá comprovar o direito a garantia acima estipulada no prazo de 30 (trinta) dias da notificação da dispensa, assegurado nesta hipótese o imediato cancelamento da demissão.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ARMÁRIOS INDIVIDUAIS**

As empresas manterão armários individuais para a guarda de roupa e pertences dos empregados, desde que a troca de roupa decorra da exigência da atividade desenvolvida pelo funcionário.

Os funcionários serão responsáveis pela manutenção, limpeza e conservação de seus "guarda roupas".

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO ÀS GESTANTES**

Fica assegurada à gestante percepção dos salários e estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, nos termos do artigo 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, além do aviso prévio previsto na CLT.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

A compensação da jornada semanal de trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

- a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual ou coletivo, no qual conste o horário normal e os compensáveis;
- b) não serão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução total ou parcial em um ou outro dia, sem que seja excedido o horário contratual da semana; as horas excedentes de 44 (quarenta e quatro) horas ficarão sujeitas aos adicionais previstos neste Acordo, sobre valor da hora normal;
- c) Obedecidos os dispositivos acima, quando solicitado a dar assistência, sem ônus, ao Acordo Coletivo que venha ser celebrado entre empregados e empregadores.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da portaria nº 373, de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho.

As empresas que estiverem cumprindo as disposições da portaria nº 1510/2009 do M T e, utilizando o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto, ficam dispensadas de colher a assinatura dos empregados no espelho Ponto Mensal.

As empresas ficam obrigadas a manter controle de horários para seus empregados, na forma da Lei, podendo adotar ferramentas e soluções tecnológicas para tal.

- a. Nos registros deverão constar o horário de apresentação ao trabalho conforme escalado e o de encerramento, cumpridas as últimas obrigações.
- b. No intervalo para repouso ou alimentação será registrado o tempo efetivamente desfrutado.
- c. Poderá ocorrer mais de um intervalo para repouso ou alimentação dentro da mesma jornada de trabalho, desde que a soma desses intervalos não ultrapasse a 2 (duas) horas, prevalecendo nestes casos o estabelecido no § 2º do art. 71 da CLT.
- d. Os D.S.R, domingos ou feriados trabalhados poderão ter folga compensatória no período de trinta dias.
- e. Para os feriados, na forma do art. 611-A, XI, da CLT, fica estabelecido que a empresa poderá promover a troca de dia feriado por outro de descanso, de modo a atender suas necessidades operacionais, sendo que, deverá dar ciência aos empregados, com antecedência mínima de 24 horas.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

O empregado estudante que necessitar ser submetido a exames em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido como tal, quando tais exames coincidirem com horário de trabalho, deverá avisar o empregador com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, comprovando-se tal situação posteriormente.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FALTAS ABONADAS**

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e mediante comprovação:

- a) Por 1 (um) dia em caso do falecimento do sogro (a);
- b) Por 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendentes, irmão (ã) ou dependente legal;
- c) Por 5 (cinco) dias, corridos ou não, em caso de nascimento do filho no decorrer das 3 (três) primeiras semanas após o nascimento;
- d) Por 3 (três) dias úteis, corridos, no caso de casamento;
- e) Por 1 (um) dia em cada 12 (doze) meses de trabalho em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- f) Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- g) No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**

É facultativo às empresas adotarem o banco de horas, na forma da nova redação dada pela Lei 9.601/98 aos § 2º e 3º, do art. 59 da CLT.

Será formado um banco de horas, provenientes das dispensas eventuais dos empregados de suas atividades laborais, por iniciativa da empresa, as quais serão compensadas posteriormente, obedecendo aos critérios a seguir discriminados:

- a-) O banco de horas abrangerá todos os funcionários.
- b-) Dentro dos limites estabelecidos para a jornada de trabalho do Banco de horas, a relação para compensação das horas será de 01:00 (uma) hora trabalhada para 1:00 (uma) hora não trabalhada.

### **DOS DÉBITOS DE HORAS DOS FUNCIONÁRIOS**

- a-) As dispensas das jornadas de trabalho serão comunicadas pela empresa, com antecedência mínima de 03 dias, devendo assim ser comunicada ao Sindicato, sob pena de não serem incluídas no banco e portanto sujeitas aos acréscimos legais.
- b-) Não poderá haver compensações de horas nos Domingos e Feriados;
- c-) As compensações não poderão ultrapassar o limite legal de 10 (dez) horas de jornada diária, sendo no máximo 08 horas no Sábado;
- d-) As horas do banco não poderão ser descontadas ou compensadas com as férias dos empregados;
- e-) As horas apuradas no banco de horas e a sua devida compensação não devem exceder à 120 dias, ou seja, as horas de composição e compensação ou vice-versa, não poderão exceder à 120 dias;

f-) As ausências de funcionários que por ventura venham ocorrer nas compensações serão consideradas faltas para todos os fins, observado os critérios legais;

## **DO CONTROLE**

a-) A medição do banco de horas será efetuada mensalmente, considerando-se o período do primeiro dia ao último dia do mês calendário – Exemplo : 01.01.2024 à 31.01.2024.

b-) O controle das horas será individual recebendo o empregado informações mensais do movimento havido.

## **DOS SALÁRIOS**

a-) Será garantido o pagamento de 44 horas semanais e o respectivo DSR, independentemente da jornada de trabalho praticada pelos empregados serem a maior ou a menor na semana dentro do Banco de Horas, com exceção das faltas ou atrasos injustificados que autorizam o desconto salarial.

b-) Em hipótese nenhuma a compensação diária ou aos sábados, desde que alternados, será considerado hora extra, como também nenhum acréscimo salarial advirá ao empregado com a jornada de trabalho apurada nos termos deste Acordo.

## **DAS DISPENSAS**

No caso de dispensa imotivada de empregado durante a vigência deste Acordo a empresa se compromete ao seguinte:

a) Se o empregado tiver crédito de horas, estas serão pagas como hora extra, com os acréscimos no seu valor conforme os acordos ou convenções coletivas vigentes, assim também ocorrendo em pedido de demissão ou dispensa por Justa causa;

b) Se o empregado tiver débito de horas e for dispensado de forma imotivada não serão descontadas as horas na rescisão de contrato, salvo se o desligamento for por pedido de demissão, ou por JUSTA CAUSA.

## **DO FECHAMENTO**

a-) Ao final da vigência de cada período deste acordo, serão efetuados os levantamentos dos saldos de horas de cada empregado;

b-) Se o empregado tiver crédito de horas, estas horas serão pagas como hora extra, com acréscimos no valor conforme acordo ou convenção coletiva vigente;

c-) Se o empregado tiver débito de horas, estas horas não serão descontadas.

## **VIGÊNCIA**

O Acordo Coletivo terá vigência pelo prazo de 12 meses, contando da data da assinatura do mesmo.

## **DAS OMISSÕES E EVENTUAIS DIVERGÊNCIAS**

Na eventualidade de surgir caso não constante no presente instrumento ou ocorrência de divergência relativa ao cumprimento do presente acordo, as partes primeiramente buscarão a conciliação através de negociações entre si, para só após uma eventual permanência de divergência, levar a questão ao exame e decisão da Justiça do Trabalho.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONCESSAO DE FÉRIAS**

**1.a.** As empresas comunicarão aos seus empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data de início do período de gozo de férias individuais.

**Parágrafo Único:** No ato em que for notificado, o empregado poderá optar por escrito, pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário juntamente com as férias.

**1.b.** As empresas poderão conceder férias coletivas, observando as faculdades legais, de forma a abranger o todo ou parte de seções ou estabelecimento. As férias coletivas concedidas, não poderão abranger os dias 25 de dezembro e o dia 1º de janeiro, que serão, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

## CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - HIGIENE NO TRABALHO

As empresas assegurarão aos empregados, no local de trabalho, condições de higiene e limpeza pessoal, instalações sanitárias condignas, bem como água potável.

**Parágrafo Único:** Nos locais que empregam mão-de-obra feminina, deverão manter dependências sanitárias separadas, providas de ordem e higiene.

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CIPA

Os estabelecimentos que tiverem número de funcionários dentro do enquadramento do NR-5 deverão instalar CIPA, podendo valer-se da assessoria do SIELAV. As empresas que estão fora da obrigatoriedade de manter CIPA deverão treinar um empregado para o acompanhamento das condições de higiene e segurança no trabalho, noções de primeiros socorros, a fim de adotar política efetiva de prevenção de acidentes. A indicação do empregado poderá preceder de processo seletivo pelos trabalhadores.

### ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados odontológicos e médicos fornecidos pelo Sindicato e/ou seus conveniados serão aceitos em qualquer hipótese pela Empresa, bem como os fornecidos pelos órgãos de saúde federais, estaduais e conveniados do INSS, obedecidas às exigências da Portaria MPAS 3291/84, isto é, com carimbo, assinatura do médico visitado e código da doença.

### PRIMEIROS SOCORROS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão nos seus estabelecimentos, caixa de primeiros socorros, contendo no mínimo, esparadrapo, gaze, algodão e água oxigenada. Empregando mulheres, deverá conter também, absorventes higiênicos, para atender emergências.

### OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - P.C.M.S.O. E P.P.R.A.

### PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL (P.C.M.S.O.) E PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS (P.P.R.A.).

As empresas deverão implantar, conforme NR-7 e NR-9, alteradas pelas Portarias n.º 24/1994 do Ministério do Trabalho, o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional e de Riscos Ambientais, enviando, após implantação, cópias do PPRa ao SIELAV.

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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO

Será permitido ao Sindicato Profissional visitar as Empresas do setor e promover a sindicalização em local destinado a esse fim.

### CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas representadas pelo SESCOVE - Sindicato das Empresas de Serviços de Conservação de Veículos, Lava Rápidos e Similares do Estado de São Paulo, associados ou não, deverão recolher obrigatoriamente em favor deste, uma Contribuição Assistencial mensal no valor de R\$ 114,00 (Cento e quatorze reais), de janeiro de 2024 a dezembro de 2024, por empresa, conforme deliberado em Assembleia própria realizada em 15 de janeiro de 2024, publicada em 10 de janeiro de 2024 no jornal Gazeta de S.Paulo.

**Parágrafo Primeiro:** As Empresas efetuarão o pagamento até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês através de guia própria emitida pelo Sindicato Patronal.

**Parágrafo Segundo:** Os pagamentos não efetuados até a data de vencimento, serão acrescidos de 10% (dez por cento) de multa nos 30 (trinta) primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês de atraso, cumulativamente, além da correção monetária

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE SINDICAL DOS EMPREGADOS**

As empresas descontarão em folha de pagamento o valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) dos empregados associados ao SIELAV a título de mensalidade sindical a partir de janeiro de 2024, desde que, observados os termos do art. 545 da CLT. O recolhimento será efetuado até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, através de guia apropriada, que será emitida pelo Sindicato Profissional.

**Parágrafo Primeiro** – O Sindicato Profissional enviará às empresas até 10 (dez) dias antes do pagamento dos salários as relações dos associados, sendo que deverá ser devolvida com as informações solicitadas no prazo máximo de 10 (dez) dias, a partir da data de vencimento da guia.

**Parágrafo Segundo** – Os pagamentos não efetuados até a data de vencimento serão acrescidos de 10% (dez por cento) de multa nos 30 (trinta) primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês de atraso, cumulativamente, além da correção monetária.

**Parágrafo Terceiro** – O desconto e repasse das mensalidades devidas pelos empregados ao SIELAV serão de inteira responsabilidade da empresa, sendo que, a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao Sindicato, farão com que a obrigação de pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

As empresas descontarão a título de contribuição negocial/assistencial de todos empregados, associados ou não, o percentual de 2% (dois por cento) do salário global, conforme deliberado em assembleia própria realizada em 31/10/2023, publicada no jornal Folha de São Paulo em 10/10/2023 (página A 24). O desconto será efetuado em parcelas sucessivas, sendo a primeira sobre o salário do mês de janeiro/2024 e as demais até dezembro de 2024.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas efetuarão o desconto em folha de pagamento e recolherão os valores em favor do Sindicato Profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, através de guia emitida pelo Sindicato Profissional. As empresas deverão enviar após o pagamento relação nominal dos empregados contendo: nome, função, salário e valor do desconto, em respeito ao contido no Artigo 611-A da CLT que determina que o acordado prevalece sobre o legislado.

**Parágrafo Segundo** - Os pagamentos não efetuados até a data do vencimento serão acrescidos de 10% (dez por cento) de multa nos trinta primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês de atraso, cumulativamente, além da correção monetária.

**Parágrafo Terceiro** - Fica aberto o prazo de 10 dias úteis a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho para a apresentação da oposição dos trabalhadores ao desconto que o desejarem, conforme acordado com o Ministério Público do Trabalho, TAC 84/2000. A eventual oposição deverá ser efetuada em duas vias, de próprio punho e protocolizada na Secretaria do Sindicato pessoalmente no horário das 10:00 as 16:00 horas. Para os trabalhadores que exerçam suas atividades fora da Grande São Paulo e Baixada Santista, o direito de oposição poderá ser exercido através de carta registrada com "AR" (aviso de recebimento), escrita de próprio punho e encaminhada individualmente durante o mesmo período.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - RAIS**

As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional cópia das RAIS ou as respectivas informações, até 30 (trinta) dias depois do prazo oficial de entrega.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS À PREVIDENCIA SOCIAL

As empresas se comprometem a preencher formulários destinados à aquisição de benefícios junto ao INSS, devendo fazê-lo no prazo de 05 (cinco) dias a contar do protocolo do pedido.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - NORMA COLETIVA - DIVULGAÇÃO

As empresas se comprometem a afixar em locais visíveis aos empregados e ao público em geral um exemplar da convenção coletiva em vigor. Bem como, concederão local para afixação de avisos de ambos os sindicatos acordantes.

## DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica mantida a instituição da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia prevista no artigo 625 – A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conforme redação dada pela Lei 9.958, de 12/01/2000, composta de 1 (um) representante dos empregadores e 1 (um) representante dos trabalhadores, e respectivos suplentes, com o objetivo de buscar a conciliação de conflitos individuais de trabalho envolvendo integrantes da categoria profissional representada pelo **SIELAV – Sindicato dos Empregados nas Empresas de Lava-Rápido e Similares do Estado de São Paulo** e os integrantes da categoria econômica representados pelo **SESCOVE – Sindicato das Empresas de Serviço de Conservação de Veículos, Lava Rápidos e Similares do Estado de São Paulo**.

**Parágrafo Primeiro** – Todas as demandas de natureza trabalhista, no âmbito da representatividade dos convenientes, na jurisdição das Varas de Trabalho de todas as comarcas do Estado de São Paulo serão submetidas previamente à Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, conforme determina o artigo 625-D da CLT.

**Parágrafo Segundo** – A composição da Comissão se dará da seguinte forma:

- a) O representante dos empregadores será do SESCOPE e na sua ausência será indicado um representante pela empresa reclamada;
- b) O representante dos empregados será indicado pelo Sindicato Profissional.

**Parágrafo Terceiro** – Não haverá qualquer hierarquia, nem subordinação entre os membros da Comissão.

1. – A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia terá sua sede na Rua Tomás Morus, 182 – Água Branca – São Paulo, tendo base territorial idêntica à jurisdição das Varas do Trabalho de todas as Comarcas do Estado de São Paulo, sendo que havendo necessidade serão criadas sub-sedes, bem como, comissões itinerantes.

**Parágrafo Primeiro** – A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo pela Secretaria da Comissão, que designará, na mesma oportunidade, dia e hora da sessão de conciliação, entregando recibo ao demandante.

**Parágrafo Segundo** – Para formular a demanda o trabalhador deverá apresentar todas as provas documentais, além do nome, CNPJ, endereço e CEP da demandada.

**Parágrafo Terceiro** – As testemunhas do demandante, até o máximo de duas, comparecerão à sessão de conciliação independentemente de intimação, devendo ser conduzidas pelo próprio demandante.

**Parágrafo Quarto** – A sessão de tentativa de conciliação deverá ser realizada no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar do ingresso da demanda.

2. – Para o custeio da Comissão, será cobrado o valor de R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais) a ser pago pela empresa.

**Parágrafo Primeiro** – O valor cobrado, mencionado nesta Cláusula, será destinado ao pagamento dos custos administrativos, funcionários, encargos sociais e demais despesas da Comissão.

**Parágrafo Segundo** – A remuneração dos representantes dos Sindicatos Convenientes na Comissão é de responsabilidade do respectivo Sindicato.

3. – A Comissão notificará a empresa por meio de comunicação mais rápido possível, podendo para tanto ser utilizado fax, e-mail, e outros, com no mínimo 5 (cinco) dias de antecedência à realização da audiência de conciliação, devendo constar dos autos cópia dessa notificação, juntamente com o comprovante de recebimento.

**Parágrafo Primeiro** – Da notificação constará, necessariamente, o nome dos demandantes, o local, a data e a hora da sessão de conciliação, bem como a advertência de que o demandado deverá comparecer pessoalmente ou ser representado por preposto com poderes específicos para transigir ou firmar acordo, além de apresentar cópia do contrato social da demandada.

**Parágrafo Segundo** – Quando da sessão de conciliação a demandada apresentará resposta por escrito ao pedido, bem como todas as provas documentais que acharem necessárias, podendo levar suas testemunhas, no limite de duas.

4. – Não sendo possível realizar a audiência de conciliação nos 10 (dez) dias à formulação da demanda, ou, não tendo a empresa demandada sido notificada da sessão com 5 (cinco) dias de antecedência, a Secretaria da Comissão fornecerá as partes declaração da impossibilidade de conciliação, com descrição do objeto da demanda.

**Parágrafo Único** – Caso qualquer das partes não compareça à sessão de conciliação, o representante patronal e o laboral na Comissão, presentes na ocasião, firmarão declaração acerca do fato, com descrição do objeto da demanda, bem como sobre a impossibilidade da conciliação, entregando cópia aos interessados.

5. – Aberta à sessão de conciliação o coordenador da Comissão esclarecerá às partes presentes sobre as vantagens da conciliação e, em conjunto com o outro membro da Comissão, usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória da demanda.

**Parágrafo Primeiro** – Não prosperando a conciliação, será fornecida ao trabalhador e ao representante do empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

**Parágrafo Segundo** – Aceita a conciliação será lavrado termo assinado pelo trabalhador, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão presentes à sessão, fornecendo-se cópia às partes.

**Parágrafo Terceiro** – O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e têm eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, de acordo com o parágrafo único do artigo 625-E da CLT, com redação dada pela Lei nº 9.958 de 12/01/2000.

6. – O pedido de demissão, bem como, dispensa do empregado e o respectivo recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por trabalhador independente do tempo de serviço, será feito com a assistência da Comissão, podendo o ex-empregado, no ato da homologação, formular a sua reivindicação à Comissão.

7. – Caberá aos Sindicatos Convenientes proporcionar à Comissão todos os meios necessários à consecução de seu fim, como local adequado, funcionários para secretaria, assessoria jurídica, etc.

**Parágrafo Único** – A Comissão comunicará a sua instalação aos Juízes das Varas do Trabalho com jurisdição em sua base territorial para efeito do artigo 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958 de 12 de Janeiro de 2000, bem como, ao Ministério do Trabalho e Emprego através de suas Delegacias Regionais. Assim, ficam aqui reproduzidas, retificadas e ratificadas as cláusulas da convenção específica para Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, em conformidade com a Portaria 329 de 14.08.2002, publicada no DOU em 15.08.2002.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção, após esgotarem-se as tentativas de conciliação entre as partes.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PRINCÍPIO DA UNIDADE SINDICAL**

As empresas e os empregados abrangidos pelo presente instrumento, cujos sindicatos assinam, observado o princípio constitucional da unicidade sindical reconhecem reciprocamente os respectivos sindicatos, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, para entendimentos, assinatura de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam a categoria, sob pena de nulidade.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - NÃO ABRANGÊNCIA**

Este instrumento coletivo não abrange os Empregados das cidades de:

Águas de São Pedro, Americana, Araras, Artur Nogueira, Brotas, Capivari, Cerquillo, Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Cosmópolis, Elias Fausto, Engenheiro Coelho, Iracemópolis, Itapira, Laranjal Paulista, Leme, Limeira, Mogi Guaçu, Moji Mirim, Mombuca, Monte Mor, Paulínia, Piracicaba, Rafard, Rio Claro, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Barbara D'Oeste, Santa Gertrudes, São Pedro, Sumaré do Estado de São Paulo – SP.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PRAZOS E MULTAS**

As empresas se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multas e outras penalidades fixadas neste instrumento, nas cláusulas respectivas. No caso de descumprimento das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará a favor do empregado prejudicado, para cada infração cometida multa de 20% (vinte por cento) do salário nominal do mesmo.

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

**Parágrafo único:** Serão realizados, durante a vigência desta convenção coletiva de trabalho, 03 (três) encontros entre as entidades acordantes nos meses de Maio de 2024, Julho de 2024 e Setembro de 2024, para que sejam discutidas as questões relativas às relações coletivas de trabalho e a efetiva aplicação desta convenção, assim como, analisar as condições salariais da categoria profissional.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

A entidade profissional poderá atuar como substituto processual para toda categoria representada, para postular o cumprimento de qualquer cláusula estabelecida nesta Convenção Coletiva, exercendo as prerrogativas asseguradas pela Constituição Federal e legislação vigente.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - EFEITOS

Os termos aqui acordados terão a mesma vigência da Convenção Coletiva de Trabalho formalizada pelas partes.

**Parágrafo Único:** Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitando o prazo de dois anos, consoante o disposto no artigo 614, parágrafo 3º da CLT

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Considerando o que prescreve o artigo 6º da Constituição Federal que garante como direito social e fundamental o trabalho;

Considerando o que prescreve o artigo 7º da Constituição Federal, em seu XXVI “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

Considerando o que prescreve o artigo 611-A da CLT, no sentido que o acordado entre as partes tem prevalência sobre a lei, desde que não haja nenhum impeditivo legal, em especial os relacionados no artigo 611-B da referida consolidação trabalhista, as partes, após formalização e ampla discussão, acobertados pelas respectivas assembleias, os quais deram amplo poderes para as entidades sindicais negociarem e firmarem a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, pactuam, de comum acordo, para que vigore nos estritos termos aqui acordados.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Em face da Lei 13709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenentes fixam, conforme disposições contidas no artigo 7º, inciso 1, artigo 11, inciso 1, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados, tais como nome, CPF, endereço residencial e todos os dados necessários para atender as normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradoras de serviços, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário para cumprimento exclusivo desta Convenção Coletiva de Trabalho.

}

ROSANGELA JACIRA COSTA  
PRESIDENTE  
SIND EMPREGADOS EMPRESAS LAVA RAPIDO E SIMIL DO EST SP

MARIO HENRIQUE ALVES CASALINHO  
PRESIDENTE  
SESCOVE SIND.EMPR.SERV.CON.S.VEIC.LAVA RAPIDOS SIMIL.ESP

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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