



## Depois de longas tratativas, CCT 2023/2024 é concluída

Confira todos os detalhes abaixo

A Convenção Coletiva de Trabalho, CCT, como sabemos tem em vista promover a harmonização das relações trabalhistas, proteger os interesses dos trabalhadores e resolver conflitos por meio da negociação coletiva.

As tratativas para o ano de 2023/2024 aconteceram e o fechamento se deu agora no mês de maio. Assuntos trabalhistas foram largamente discutidos e negociados. O pleito central dos empregados foram reajustes salariais do qual abordaremos com mais detalhes abaixo.

Foram 41 cláusulas discutidas, dentre elas piso salarial, reajuste salarial, abono salarial, cesta básica, auxílio materni-

dade, desvio de função, programa bem-estar integral, benefícios de saúde, contrato de experiência, flexibilização da jornada de trabalho, homologações das rescisões de contrato de trabalho, carta de referência, guia de recolhimento GPS, cópia do Gfip do FGTS, Assédio Moral, Amamentação, Desastres naturais, Estabilidade pós férias, insalubridade, programa de gerenciamento de risco, perfil profissiográfico previdenciário, atestados médicos e odontológicos e outras.



*“Conciliar os interesses do Sintralav (empregados) e dos empresários é um trabalho árduo. O processo é moroso, cheio de discussões e exige muito cuidado e paciência de ambas as partes. As discussões sobre a CCT se iniciam 6 meses antes do final da anterior; portanto é um processo longo e trabalhoso. Existem muitas críticas e fazer é difícil. O Sindilav tem uma atuação muito democrática, pede comparecimento de muitos nas assembleias para discussão e poucos que se dispõem a participar.” - comenta o Presidente da Anel, Othon Barcellos.*

Sendo importante instrumento para estabelecer direitos, benefícios e condições de trabalho adequadas nas lavanderias, conversamos com Everth Bonavolontá, Vice Presidente II do Sindilav que nos contou os principais destaques sobre o andamento das negociações.

O auge da discussão da CCT foram 4 pleitos apresentado pelos empregados com as seguintes exigências iniciais:

1. Aumento real de 12% em cima do piso salarial da categoria;
2. Aumento do valor da cesta básica em torno de 20%;
3. Aumento em 20% sobre salário para acúmulo de função diferente à contratada;
4. Transformar o atual benefício social pouco efetivo em benefício de Telemedicina para que o trabalhador tenha maior opções de atendimentos médicos e exames complementares.

Após muitos argumentos, o desfecho das negociações fixaram-se como a seguir:

1. Aumento real de 5,70% salarial do piso da categoria. Para salários de maiores valores o valor acompanhou os 4,5% da inflação do ano.

2. Aumento de 6,60% nas cestas básicas para toda a categoria.
3. Pagamento de 20% sobre salário para acúmulo de função diferente à contratada ou contratação de novo funcionário para a função.
4. O Benefício social inexpressivo reverteu-se para a funcionalidade prática da Telemedicina, reduzindo ausências desnecessárias e controle do uso com histórico do trabalhador favorecendo empregadores e atendimentos médicos mais facilitados auxiliando os empregados.

Everth reforça que o empresariado deve ficar consciente sobre os assuntos pactuados na convenção coletiva, para evitarem as surpresas indesejadas como notificações e multas advindas do Sindicato Laboral.

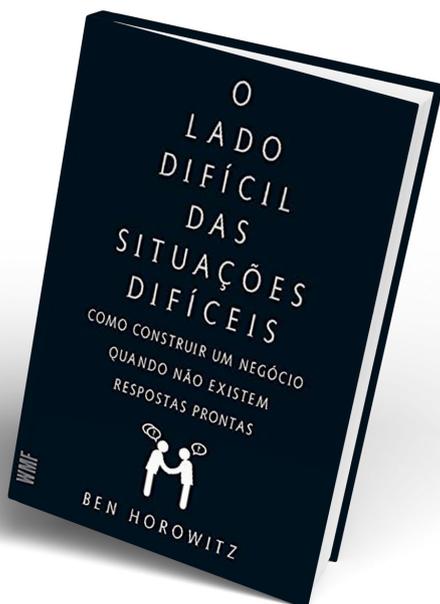
As negociações da CCT para o próximo ano foram iniciadas e o vice-presidente do Sindilav adianta que o próximo tema será sobre salário mínimo, indexado de acordo com a Inflação mais o PIB, um assunto de grande discussão.

Acompanhe tudo aqui pelo nosso informativo e não perca informações relevantes para você empreendedor! [Leia aqui a CCT 2023/2024 na íntegra.](#)

Torne-se hoje um Associado Premium Sindilav e participe de mudanças significativas no mercado de lavanderias. Acesse agora o link: [www.sindilav.com.br/vantagens](http://www.sindilav.com.br/vantagens)



# Sindilav indica



**O LADO DIFÍCIL DAS SITUAÇÕES DIFÍCEIS:  
COMO CONSTRUIR UM NEGÓCIO QUANDO  
NÃO EXISTEM RESPOSTAS PRONTAS**

**AUTOR:** Ben Horowitz

**EDITORA:** WMF Martins Fontes

Ben Horowitz, um dos empreendedores mais respeitados e experientes do Vale do Silício, conta a história de como ele mesmo fundou, dirigiu, vendeu, comprou, geriu e investiu em empresas de tecnologia, oferecendo conselhos essenciais e normas de sabedoria prática para ajudar os empreendedores a resolver os problemas mais difíceis - aqueles de que as faculdades de administração não tratam. Seu blog alcançou um público dedicado de milhões de leitores, que passaram a confiar no autor para ajudá-los a gerir suas próprias empresas.

*Compartilhe suas dicas de leitura e outros conteúdos audiovisuais como séries, documentários, podcasts, por e-mail para [sindilav@sindilav.com.br](mailto:sindilav@sindilav.com.br), com o assunto "Indicação leituras Sindilav Notícias".*



EDITORIAL

## A Importância da Convenção Coletiva de Trabalho

Caros leitores,

Gostaria de abordar um tema crucial para o equilíbrio nas relações laborais: a importância da Convenção Coletiva de Trabalho. Como presidente do Sindilav, tenho acompanhado de perto o longo e desafiador processo de negociação para estabelecer acordos justos e benéficos para empregados e empregadores.

Negociar uma CCT é uma tarefa complexa que envolve diálogo constante entre as partes envolvidas. Essas negociações não acontecem da noite para o dia; são fruto de um processo árduo, que demanda tempo, paciência e comprometimento. Temos uma oportunidade de equilibrar as relações laborais, promovendo a justiça e a segurança para ambas as partes.

Do ponto de vista dos empregados, ela é essencial para assegurar condições dignas de trabalho. Por outro lado, é importante ressaltar que os empregadores também se beneficiam. Ao estabelecer regras claras e justas, a convenção proporciona segurança jurídica, evitando conflitos trabalhistas e prevenindo ações judiciais.

É fundamental reconhecer que, apesar de existirem interesses distintos entre empregados e empregadores, a CCT tem o potencial de conciliar essas perspectivas. Portanto, valorizá-la é de grande importância. Devemos reconhecer o esforço e a dedicação necessários para alcançar acordos justos, bem como os benefícios que eles trazem para todos os envolvidos.

Um abraço,

**José Carlos Larocca**  
Presidente do Sindilav

# LGPD e Novos Negócios

## A sua empresa já assimilou a cultura de privacidade?

É comum empresas após passarem pela primeira adequação à LGPD, disponibilizarem os avisos de privacidade e simplesmente “engavetarem” os documentos que operacionalizam as declarações que externaram aos seus titulares.

A Pesquisa Nacional da Cultura de Privacidade realizada pela Palquee Technologies Brasil em colaboração com a Copenhagen Business School e ESPM corrobora com este entendimento ao apontar que 87% das empresas ainda não assimilaram uma cultura de privacidade e não conseguem adaptar novos projetos à LGPD.

O estudo ainda constatou que 36,3% dos participantes não bloqueiam seus dispositivos e 48,1% não protegem documentos com dados pessoais ao deixarem suas estações de trabalho, além de não compreenderem os propósitos e valores do Programa de Governança em Privacidade e apresentarem respostas conflitantes relacionadas à avaliação de risco quando da criação de novos projetos.

O resultado imediato é a ausência de um Programa de Governança que promova conformidade com a LGPD e segurança efetiva da empresa. Esta consequência, inclusive, aparece no Relatório do Fórum Econômico Mundial de 2023 demonstrando que 95% dos problemas de segurança são causados pelo fator humano, e 43% deste percentual são decorrentes de ameaças internas.

É fato que nenhuma empresa consegue operar sem tratar dados pessoais e eles circulam e se renovam todos os dias nas organizações. A constante busca por melhorias e criação de novos produtos e serviços sem uma cultura de privacidade introjetada fazem com que processos internos sejam alterados e novos negócios sejam criados sem a observância do privacy by design (privacidade desde a concepção) e demais avaliações



e adaptações necessárias à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), o que torna a companhia vulnerável mesmo tendo passado por, pelo menos, uma primeira adequação.

De nada vale ter um conjunto de políticas e normas, se elas não são compreendidas e praticadas. Por esta razão, o monitoramento contínuo do Programa de Governança em Privacidade e treinamentos recorrentes dos colaboradores devem ser medidas prioritárias das empresas que pretendem realmente reduzir seus riscos de incidentes de segurança e violações à LGPD, protegerem sua reputação e aumentarem seu reconhecimento no mercado. Desenvolver e aprimorar a cultura de privacidade sólida na organização é a chave para segurança e retorno de investimentos!

**Fonte:** Blog Duarte Tonetti Advogados.

*Para maiores detalhes busque nossa assessoria jurídica. Todos os filiados do sindicato podem usufruir de consultas jurídicas gratuitas oferecidas pelos escritórios de advocacia parceiros do Sindilav. Associados premium contam também com a defesa e o acompanhamento nos processos judiciais.*

# Demissão sem justa causa

## Esta modalidade deixará de existir?

Muito se tem falado sobre a possibilidade de alteração do modo de dispensa/término de contrato dos empregados, inclusive sobre o fim da dispensa sem justa causa. Isto em razão do Supremo Tribunal Federal (STF) ter marcado, para plenário virtual, o julgamento que discute se houve a incorporação da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nas leis brasileiras.

Pela Convenção, é obrigatório ao empregador justificar o motivo pelo qual está demitindo o seu empregado. Uma discussão antiga que vale ser analisada:

A Convenção 158 da OIT é uma norma internacional que dispõe sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, aprovada na Conferência Internacional do Trabalho em Genebra em 1982, entrando no plano internacional em 23 de novembro de 1985.

Em 20 de dezembro de 1996, com o decreto 2.100 editado pelo então presidente, Fernando Henrique Cardoso, cancelou unilateralmente a Convenção deixando de vigorar no Brasil a partir de 20 de novembro de 1997.

Desde então surgiram diversas discussões sobre esta questão, entre as quais estão a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) 1.625 e a Ação declaratória de constitucionalidade (ADC) 39. Essas duas ações discutem a validade do cancelamento da Convenção 158 da OIT e estão pendentes no STF.

Conforme o artigo 4 da Convenção 158 da OIT, o término da relação de trabalho com o empregado não poderá ser feito a não ser que exista uma causa justificadora para tanto. O artigo dispõe que as causas justificadoras da rescisão devem ser de ordem relacionada à capacidade do empregado, do seu comportamento ou das necessidades de funcionamento da empresa.

Já o artigo 5, diz que constituirão causa justificada para o término da relação de trabalho o seguinte:

1. a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho;
2. ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade;
3. apresentar uma queixa ou participar de um procedimento

estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes;

4. a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, ascendência nacional ou a origem social;
5. a ausência do trabalho durante a licença-maternidade.

Se o STF entender que o decreto do ex-presidente não é válido, as empresas passariam a ter de justificar a demissão para que ela não seja considerada arbitrária. Já a demissão por erros graves, por justa causa, permaneceria intacta.

O texto da Convenção traz também, a possibilidade do empregado recorrer contra a sua demissão, fato que trará um aumento significativo de processos trabalhistas em nosso judiciário.

Destacamos que, assim como já é hoje com a dispensa por justa causa, caberá ao empregador o peso da prova da existência de uma causa justificada para o término.

Mais do que nunca as empresas precisam estar com sua documentação em conformidade com a legislação, bem como com suas regras de trabalho bem definidas em seus regulamentos e a gestão alinhada com o controle de performance de todos os empregados.

**Fontes:** Equipe Sindilav – Duarte e Tonetti Advogados

*O Sindilav constantemente preocupa-se com um ambiente de trabalho saudável e quer ouvir mais de você sobre este tema. Contribua com ideias e /ou opiniões pelo email: [sindilav@sindilav.com.br](mailto:sindilav@sindilav.com.br)*



# Cursos Exclusivos Sindilav: incentive seu time

Uma equipe treinada faz sua lavanderia destacar-se no mercado

No dia 16 de maio, a **Dra. Gisela Salles**, advogada e parceira do Sindilav para assuntos trabalhistas, ministrou a palestra: **“Assédio Moral e discriminação”** para responder à dúvida: Quando ocorre um assédio ou discriminação?

A conscientização é essencial para criar um ambiente no qual todas as pessoas sejam tratadas com respeito, dignidade e igualdade.

Foi realizado no dia 07 de junho, o **Curso gratuito online de “Prevenção e Combate a Incêndios”** em parceria com o corpo de bombeiros. Um investimento valioso para sua lavanderia pois proporciona tranquilidade e preparação diante de uma eventualidade tão séria como um incêndio. Ele garante a segurança pessoal, proteção de patrimônio, estar preparado para emergências e reduzir riscos e danos causados por incêndios.

E no final do mês de junho, dia 22, aconteceu na sede da Anel em parceria com o Sindilav o curso de itens especiais, **“Couro e Camurça”**, destinado a profissionais e proprietários de lavanderias domésticas. O objetivo foi mostrar como aumentar os itens de serviços, melhorando o ticket médio, aprendendo a lavar e higienizar novos itens, como carrinho de bebê, bichos de pelúcia, capacete de moto, peças em couro/camurça, mochilas, sapatos, tênis e muitas outras peças. Ao adquirir conhecimentos especializados, melhorar o atendimento ao cliente, sua lavanderia, diferenciar-se no mercado de trabalho.

Nossos cursos são gratuitos para AS LAVANDERIAS ASSOCIADAS AO SINDILAV. Fique por dentro da agenda de cursos e eventos! Acesse o link: [www.sindilav.com.br/agenda](http://www.sindilav.com.br/agenda) e aproveite para atualizar conhecimentos sobre lavanderias.

06

maí/jun 2023 | nº 234

Sindilav Notícias



# Sentimento de confiança para o cenário econômico brasileiro?

Acompanhe análise sobre índice de confiança de serviços FGV

## CONSUMIR SERVIÇO TEM TANTO IMPACTO ASSIM NA ECONOMIA?

**SIM.** O Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil, cresceu 1,1% em fevereiro de 2023, na comparação com o mesmo período de 2022, de acordo com o IBGE. O setor de serviços representa quase 70% do PIB.

O resultado positivo foi percebido pelos empresários desse setor e o sentimento de confiança numa melhora do cenário econômico se espelhou no Índice de Confiança de Serviços de abril/23 da Fundação Getúlio Vargas. De acordo com a FGV, houve alta de 0,7 ponto, o que levou o indicador para 92,4 pontos, o maior nível desde novembro do ano passado.

E o que as pessoas andam consumindo? Transportes, Telecomunicações, serviços de tecnologia da informação e serviços audiovisuais. Então parece que tudo está começando a se resolver?

*"Ainda precisamos ter calma", comenta a Jornalista Alessandra Saraiva especialista em macroeconomia em vídeo no canal do Youtube do Jornal Valor Econômico. "Embora a performance dos serviços estejam boas este ano, nem se compara com o desempenho de 2022."*

## E O QUE OS NÚMEROS DIZEM?

Rodolpho Toblerm, coordenador de sondagens do comércio para ciclos econômicos da FGV analisa o crescimento de serviços da seguinte forma:

*"...Neste momento não conseguimos ter uma retomada forte o que temos são indícios de que o país tenha estacionado em resultados tão negativos como no final do ano passado... de qualquer maneira os fatores que trouxeram a desaceleração dos serviços no final do ano ainda permanecem, estamos num momento macroeconômico muito desafiador, juros muito altos, a inflação ainda incomoda, consumidores ainda muito restritos, a retomada da renda ainda não está muito forte, famílias muito endividadas, estes fatores não vão sumir da noite para o dia nestes próximos meses e a tendência é que aconteça esta oscilação em um patamar baixo.*

Fonte: Ibge e Valor Econômico



# Medidas emergenciais da Pandemia chegam ao fim

Publicação no Diário Oficial da Cidade de São Paulo

Publicado no Diário Oficial da Cidade de São Paulo do dia 15 de maio de 2023, Ano 68 / 98ª Edição, o Decreto nº 62.394, de 12 de maio de 2023, que Revoga o Decreto no 59.283, de 16 de março de 2020, que declarou situação de emergência no Município de São Paulo e definiu outras medidas para o enfrentamento da pandemia decorrente do coronavírus.

De início, destaca-se que a norma objeto de revogação foi a pioneira no enfrentamento da pandemia no Município de São Paulo. Dadas as necessidades temporárias exigidas pela doença, o dispositivo recebeu diversas alterações e complementos, tendo sido efetivamente relaxado em meados de 2022, quando ocorreu o controle efetivo da infecção, restando, desde então, como apenas um importante marco regulatório. Com o fim da emergên-

cia em saúde pública de importância internacional decretada pela Organização Mundial da Saúde - OMS, no último dia 05 de maio, houve o lastro necessário para o Município de São Paulo seguir o mesmo caminho e assim revogar por completo o referido arcabouço de excepcionalidade.

Cabe ressaltar que ainda persistem as recomendações preventivas para a disseminação da doença, quer seja no cotidiano familiar, de lazer ou corporativo, como a adoção dos processos de higiene e proteção pessoal, além da participação da população nos processos vacinais em curso.

Fonte: Assessoria Técnica - Fecomercio SP



## Expediente

### Boletim Informativo do Sindilav

Rua Pais de Araújo, 29 – 11º andar – cj. 111 a 113 – Cep 04531-090 – São Paulo – SP – Tel./Fax: (11) 3078 8466  
www.sindilav.com.br – e-mail: sindilav@sindilav.com.br

### DIRETORIA EXECUTIVA

**Presidente:** José Carlos Larocca  
**Vice-presidente:** Antonio Carlos Penha Affonso  
**Assessor da Diretoria:** Marco Antonio Pires Fernandes

Redação: **Susane V. Almeida**

Periodicidade: **Bimestral**

Projeto gráfico:  
**Occa branding & design**  
www.occa.com.br