ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001913/2009
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/12/2009
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR058453/2009
NÚMERO DO PROCESSO: 46670.003081/2009-54
DATA DO PROTOCOLO: 14/12/2009

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

SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL, CNPJ n. 39.223.862/0001-19, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA;

E

AGUA E SECO LAVANDERIAS LTDA, CNPJ n. 04.681.111/0002-42, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). ADRIANO DE ALMEIDA GONCALVES;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2009 a 31 de agosto de 2010 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados das Empresas que Prestam Serviço nas Plataformas de Produção, Prospecção e Perfuração de Petróleo em Alto Mar**, com abrangência territorial em **Macaé/RJ**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Dos Salários

§1- Em 1º de setembro de 2009 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de 5% (cinco por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2009.

I- A AG2 adotará a partir de 01/09/09, o piso salarial mínimo de R$465,00 (quatrocentos e sessenta e cinco reais), mensais.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

§1- Os empregados que exercem a função de auxiliar de lavador, lavador, operador de ETE e técnico químico, receberão o adicional de insalubridade na ordem 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo nacional.

§2- Os empregados que exercem a função de técnico de manutenção 1 e 2 e eletricista, receberão o adicional de periculosidade na ordem de 30% (trinta por cento) sobre o salário base.

I- Fica estabelecida que os adicionais somente serão devidos quando o empregado laborar em ambiente de insalubridade e periculosidade.

II- Não farão jus ao recebimento de adicional os empregados ocupantes de cargos de gerência e diretoria em razão do cargo de confiança que exerçam na Empresa.

Das Horas Extras

§3- As horas extras serão pagas com adicional de 50% (cinqüenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado. Aos domingos e feriados, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

Auxílio Alimentação

§4- A Empresa poderá fornecer aos seus empregados refeição em suas dependências, em refeitório próprio, bem como, café da manhã, 15 minutos antes do início da jornada de trabalho.

I- Concedendo a refeição e/ou o café da manhã a Empresa descontará o valor de R$ 25,00 (vinte e cinco reais) mensais pela refeição, bem como, R$5,00 (cinco reais), por mês pelo café da manhã.

Auxílio Transporte

§5- A Empresa fornecerá aos empregados vale transporte na forma da Lei.

I- Para efeito deste benefício, considera-se residência o endereço declarado pelo empregado no momento da admissão na Empresa.

II- O empregado optante pelo vale transporte deverá apresentar o comprovante de residência no ato da admissão na Empresa. Após a admissão na Empresa, o empregado apresentar endereço de outro Estado, arcará com o custo do transporte que por ventura for onerado.

§6- Os motoristas que pela necessidade do serviço executado sejam obrigados a permanecer com o veículo da Empresa, não receberão a integração do respectivo valor em seu salário, já que o fato não se trata de benefício concedido aos mesmos.

Plano de Saúde e Odontológico

§7- Fica convencionado entre as partes que a Empresa fornecerá exclusivamente ao empregado, plano de saúde compartilhado de assistência médica, com a participação do empregado no valor de R$19,00 (dezenove reais), com o respectivo desconto em folha de pagamento, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Fica estabelecido que os dependentes legais do empregado, não farão jus ao plano de saúde, ficando o empregado obrigado a custear o valor total do plano, caso insira qualquer dependente legal como beneficiário.

§8- Fica convencionado entre as partes que a Empresa fornecerá ao empregado plano odontológico com a participação do empregado no valor de R$8,00 (oito reais), com o respectivo desconto em folha de pagamento, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Fica estabelecido que os dependentes legais do empregado, não farão jus ao plano de odontológico, ficando o empregado obrigado a custear o valor total do plano, caso insira qualquer dependente legal como beneficiário.

Do processo de Admissão

§9- Na admissão do funcionário, a Empresa encaminhará ao Banco de sua escolha os dados do funcionário para a abertura de conta-corrente para que o mesmo possa receber seus salários, podendo, se for do interesse do empregado, comparecer pessoalmente ao Banco para alteração.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Qualificação e Formação Profissional

§1- A Empresa poderá fornecer aos seus empregados, cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. Dependendo do curso oferecido, o empregado se compromete a permanecer na Empresa pelo período de 12 (doze) meses após o término do curso. Caso venha demitir-se, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, da seguinte forma:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Antes da conclusão do curso	10% do valor por cada mês de curso realizado
Da realização ao 12º mês	80% do valor por cada mês de curso realizado
Do 3º ao 6º mês	60% do valor por cada mês de curso realizado
Do 7º ao 9º mês	40% do valor por cada mês de curso realizado
Do 10º ao 12º mês	20% do valor por cada mês de curso realizado
Após 12º mês	Isento

I- O ressarcimento do curso também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo empregado, mesmo que não esteja relacionado com sua área de atuação profissional na Empresa e abrangem todos os empregados, inclusive os que já realizaram cursos antes da vigência deste acordo.

II- Em caso de desligamento do empregado antes de quitar o pagamento do respectivo curso, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente em suas verbas rescisórias. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho e ainda houver inadimplemento por parte do ex-empregado, este assinará termo de dívida ativa no valor do saldo devedor em favor da Empresa, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

§2- Quando a Empresa solicitar ao funcionário que realize algum curso, visando uma maior qualificação relacionada ao serviço que o mesmo executa, o funcionário estará obrigado à freqüência estabelecida, mesmo que o horário da realização do curso seja no horário de sua folga. Neste caso, caberá à Empresa ao pagamento das horas cumpridas durante a realização do curso em forma de horas extras, podendo as mesmas ser lançadas no banco de horas, para as devidas compensações.

Normas Disciplinares

§3- Sempre que o empregado, por culpa exclusiva ou dolo, causar danos materiais ao empregador, este poderá ser ressarcido, desde que comprovada que a Empresa não concorreu para o evento nos termos do § 1º artigo 462 da CLT, após comunicação realizada por escrito com cópia ao Sindicato.

§4- O empregado que dirige veículo automotivo da Empresa deverá observar e respeitar as normas de trânsito, uma vez que se sob a direção de veículo sofrer multa de trânsito, o mesmo será responsabilizado, nos termos da notificação da multa recebida, para que a infração não recaia sob o CNPJ da Empresa e esta não venha suportar os prejuízos.

Desvio e Adaptação de Função

§5- Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente ao período da substituição.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores Doença Profissional

§6- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação de doença ocupacional, a Empresa emitirá a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e prestará o socorro imediato à vítima, conduzindo-a para o posto de atendimento médico mais próximo e enviará cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido, e cópias de todos os relatórios de ocorrência anormal, de acidentes com lesões, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, para que possa permitir ao Sindicato o acompanhamento das condições de saúde, segurança e meio ambiente no trabalho.

Estabilidade à Aposentadoria

§7- Os empregados que dependem de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço, e que tenham mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, contarão com estabilidade provisória

até a quitação de tempo necessário para a aposentadoria, exceto no caso de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços.

Estabilidade à Gestante

§8- A Empresa garante emprego e salário à empregada gestante até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos do estabelecido na letra b, inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

§9- Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, a empregada deverá apresentar o exame de confirmação de gravidez até o 5º (quinto) dia útil após a comunicação de dispensa fornecida pelo empregador.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada de trabalho dos empregados será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de segunda a sábado.

§2- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si só, a aplicação do art. 244 da CLT aos empregados que utilizam tais aparelhos, mesmo nos períodos de plantão. A simples utilização do celular não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

Duração e Concessão de Férias

§3- As férias serão concedidas, remuneradas e gozadas pelos empregados nos termos dos artigos 129 e seguintes da CLT e 7º, inciso XVII, da Constituição Federal.

I- Fica acordado que por ocasião das férias, a critério da empresa e ao interesse do empregado, o período de gozo de férias poderá ser dividido em dois períodos distintos, cada qual com 15 (quinze) dias, em conformidade com o §1º do artigo 139 da CLT, sem nenhum prejuízo ao empregado.

Prorrogação e Compensação de Jornada de Trabalho – Banco de Horas

§4- A Empresa fica autorizada a instituir, a qualquer momento, com seus empregados um sistema de compensação de horas trabalhadas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente, acima da jornada contratual, sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho de outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho. A este sistema de compensação, passa-se a denominar de banco de horas.

§5 O aumento de horas de trabalho acima da jornada normal, até o máximo de 2 (duas) horas diárias, poderá ser determinado pela Empresa como forma de compensar, eqüitativamente, o acréscimo com redução de horas ou dias de trabalho. O referido aumento, desde que compensado, não obrigará o acréscimo de salário ou pagamento de adicional.

§6- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de 01 (uma) hora. Para cada hora laborada no feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação irá gerar o direito de reduzir 02(duas) horas de um dia comum.

§7 O prazo do acordo de compensação não poderá ultrapassar 06 (seis) meses. Ao final de cada período, não havendo a compensação, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, de acordo com os adicionais da hora extraordinária estabelecido neste instrumento.

I- Na hipótese de se tratar de compensação de dias que ultrapassar 02 (duas) horas, a Empresa deverá fornecer sem prejuízo para o empregado, a alimentação e providenciar o vale transporte para o mesmo, se usuário do referido benefício, sendo que as horas objeto de compensação não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário.

Compensação de Jornada

§8- Compensação de feriados e dias pontes, na ocorrência de feriados entre terças feiras e quintas feiras a Empresa poderá movê-los para as segundas e sextas feiras, respectivamente, assim como os dias e as horas em que o empregado for liberado pela Empresa, poderá ser compensado, desde que haja concordância do trabalhador.

I- O início da compensação será a data em que os empregados forem liberados do trabalho, aí compreendidas horas ou dias de trabalho, podendo esta liberação ocorrer para toda a Empresa ou determinado setor.

II- Iniciado o processo gera-se, a partir de então, a obrigação do empregado cumprir o montante de horas correspondentes ao afastamento temporário, a ser compensado posteriormente, por determinação da Empresa, sob pena do desconto das respectivas horas.

§9- A Empresa fica autorizada a realizar a compensação da jornada de trabalho, que ocorrerá quando o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, previamente determinado em acordo individual.

§10- Em caso de ruptura do contrato de trabalho, por iniciativa da Empresa, exceto por justa causa, sendo o empregado devedor de horas à Empresa, não sofrerá qualquer desconto a este título em suas verbas rescisórias. Se a demissão ocorrer por iniciativa do empregado, este sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas.

§11- Fica convencionado que durante o período do aviso prévio trabalhado, o empregado que se recusar a laborar nos moldes estabelecidos pela empresa e em conformidade com o previsto no artigo 488 e parágrafo único da CLT, terá as horas não trabalhadas descontadas em conformidade com os arts. 462 e 491 da CLT.

§12- Fica dispensado acordo individual para a instituição do Banco de Horas, face ao acordado coletivamente, ficando vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§1- Fica assegurado a todos os empregados, o direito de prestarem serviços dentro das normas de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

I- Não será submetido à punição o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que comprovadas pela CIPA da Empresa. Entretanto, todos os empregados devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do artigo 158 incisos I, II e parágrafo único, alíneas, "a" e "b", da CLT.

Política para Prevenção de Álcool e Drogas

§2- É proibida a posse, transporte e consumo, a qualquer título, de bebidas alcoólicas, narcóticos e outras drogas ilícitas de qualquer espécie, no local e nos meios de transportes oferecido pela Empresa, considerando-se falta grave a inobservância desta norma, passível, inclusive, da pena de dispensa por justa causa.

I- A política da Empresa em colocar em prática a prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, tem por finalidade garantir a segurança dos empregados e a prevenção de acidente no trabalho, podendo, inclusive realizar testes e exames toxicológicos e poderá ser passível de demissão o empregado que se recusar a realizar ou for flagrado no exame toxicológico, uma vez que todos têm ciência da política antidroga adotada pela Empresa.

Atestados Médicos

§3- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão conter o CID (Código Internacional de Doenças), e quando necessário, acompanhado, de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado médico pelo médico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do empregado.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas, após emissão. O empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação e ratificação do atestado médico ou do efetivo embarque, em conformidade com a Portaria Executiva nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego, e, o período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

II- Excepcionalmente, os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por fax, assim como o que residem na cidade onde esta situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer a empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por fax não exime os empregados de entregarem o atestado original à empresa.

§4- Os atestados de acompanhante (filho, pai, mãe, irmão, etc.) somente justificam a ausência do período, mas não abona o dia de trabalho, caso em que as horas devem ser compensadas dentro de um determinado prazo para não incorrer em prejuízos salariais.

Exames Médicos

§5- De acordo com o previsto no sub-ítem 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08/05/1996 (alteração da NR7) o exame médico demissional, será obrigatoriamente realizado até a data da homologação da demissão, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90(noventa) dias.

I- O prazo do exame periódico não se aplica caso o trabalhador venha queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma autorizar a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto a ser demitido, devendo o empregado ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR-7, obriga-se a realizá-lo no prazo estabelecido pela Empresa.

§6- A Empresa fornecerá ao empregado, atestados de afastamento, de salário ou outros para a Previdência sempre que necessário e solicitado pelo empregado.

PPP (Perfil Profissionográfico Previdenciário)

§7- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissionográfico Previdenciário) e o laudo técnico pericial no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde sua candidatura até um ano após o término do mandato, exceto na ocorrência de falta grave, extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço, conforme prevê o inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal e artigo 543, parágrafo 3º, da CLT.

I- Não possuindo a Empresa um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 1 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus a estabilidade prevista.

Contribuições Sindicais

§2- Fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (hum por cento) aprovada em assembléia geral, a título de contribuição social, nos termos do disposto do Inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, sobre a remuneração mensal de todos os trabalhadores beneficiados por este acordo, a ser descontada apenas

uma vez, após a transmissão e registro do presente acordo e recolhida até o décimo dia útil do mês subseqüente ao desconto, ficando a Empresa obrigada a enviar ao Sindicato a relação do desconto e o comprovante do depósito.

I- A contribuição social terá como finalidade custear os trâmites legais do processo do acordo coletivo de trabalho, não cabendo esse desconto, aos empregados pertencentes à categoria diferenciada.

Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição

§3- Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao referido desconto, na forma do precedente normativo n.º 119 do TST, o qual deverá ser apresentado, individualmente, diretamente ao Sindicato, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do desconto da referida contribuição, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

Sindicalização

§4- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os empregados filiados a título de "mensalidade sindical" desde que por estes autorizados, na qual será encaminhado à Empresa para o efetivo desconto.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

§5- O aviso de dispensa deverá ser escrito especificando se o período do aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

§6- As homologações das rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados com mais de 12 (doze) meses de trabalho efetivo na Empresa serão realizadas no Sindicato e na ausência deste, em unidade de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego, observando-se a circunscrição da mesma.

I- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de trabalho de seus empregados, a apresentação dos documentos discriminados no art. 12 da Instrução Normativa MTE/SRT n.º 3 de 21 de junho de 2002.

DISPOSIÇÕES GERAIS
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA NONA - OUTRAS DISPOSIÇÕES

Regras para o Instrumento Coletivo

§1- As partes signatárias comprometem-se a observar e cumprir as disposições e as normas pactuadas no presente instrumento.

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação do presente Acordo, no todo ou em parte, deverá ser realizada de acordo com o art. 615 da CLT.

§3- Sendo o acordo coletivo de trabalho de caráter normativo aplicável no âmbito da respectiva representação às relações de trabalho, fica convencionado que, se violadas quaisquer das cláusulas do presente acordo, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento de multa no valor igual ao piso salarial da categoria, devida à parte prejudicada.

Renovação do Instrumento Coletivo

§4- As partes consentem também que, durante o período de 60 dias antes do término do prazo de vigência do presente Acordo, as negociações deverão ser iniciadas a fim de assegurar sua renovação ou revisão.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§5- A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência, resultante da execução do presente acordo coletivo de trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

Outras Disposições

§6- Excluem-se do presente acordo os empregados que pertence a Categoria dos Aquaviários.

§7- Conforme disposto na Instrução Normativa n. 9, de 5 de agosto de 2008, será utilizado o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR para fins de elaboração, transmissão, registro e arquivo, via eletrônica, do instrumento coletivo de trabalho a que se refere o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§8- Com a transmissão dos dados, o Sistema gerará o requerimento de registro do instrumento coletivo, que será assinado pelo representante da Empresa e do Sindicato, e será protocolado no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

E, estando às partes convenientes justas e acordadas, transmitem o acordo coletivo de trabalho, para assinatura do requerimento que será protocolado no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego para fins de registro e arquivo.

AMARO LUIZ ALVES DA SILVA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

ADRIANO DE ALMEIDA GONCALVES
ADMINISTRADOR
AGUA E SECO LAVANDERIAS LTDA