

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

N_MERO DE REGISTRO NO MTE: SP009134/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/09/2019
N_MERO DA SOLICITAÇÃO: MR050787/2019
N_MERO DO PROCESSO: 46219.015932/2019-11
DATA DO PROTOCOLO: 06/09/2019

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

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE LAVANDERIA DO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 96.474.549/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROBERTO SCALIZE;

E

SINDICATO INTERMUNICIPAL DE LAVANDERIAS NO ESTADO DE SAO PAULO - SINDILAV., CNPJ n. 47.463.195/0001-70, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). EDSON DI NARDI;

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 01 de abril de 2019 a 31 de março de 2020 e a data-base da categoria em 01 de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) de **Trabalhadores nas Empresas de Lavanderia de EPIs, Mangas de filtro, Carpete, Tapetes, Cortinas, Mveis estofados, Uniformes, Aventais, Toalhas, Lençóis, Cobertores, Acolchoados, Luvas, Trapos, Processamento de Jeans, Roupas em Geral e outros Similares**, com abrangência territorial em Adolfo/SP, Aguaí/SP, Alambari/SP, Altair/SP, Alto Alegre/SP, Alumínio/SP, Álvares Florence/SP, Alvinópolis/SP, Américo de Campos/SP, Analândia/SP, Anhembi/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Apiaí/SP, Araçatuba/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeitão/SP, Arco-Íris/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Artur Nogueira/SP, Arujá/SP, Assisópolis/SP, Atibaia/SP, Bady Bassitt/SP, Baurópolis/SP, Barão de Antonina/SP, Barra do Chaparé/SP, Barra do Turvo/SP, Barretos/SP, Bebedouro/SP, Bertióga/SP, Biritiba Mirim/SP, Bofete/SP, Boituva/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bom Sucesso de Itararé/SP, Boracéia/SP, Borebi/SP, Bragança Paulista/SP, Bragança/SP, Brejo Alegre/SP, Brotas/SP, Buri/SP, Caconde/SP, Caieiras/SP, Cajati/SP, Cajobi/SP, Campina do Monte Alegre/SP, Campos Novos Paulista/SP, Cananópolis/SP, Canas/SP, Cândido Mota/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Cardoso/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Colina/SP, Colmbia/SP, Conchal/SP, Cordeirópolis/SP, Corumbataí/SP, Cosmópolis/SP, Cosmorama/SP, Cotia/SP, Cruzília/SP, Cubatão/SP, Descalvado/SP, Diadema/SP, Dirce Reis/SP, Divinópolis/SP, Dobrada/SP, Dolcinópolis/SP, Echaporã/SP, Eldorado/SP, Elias Fausto/SP, Elisiário/SP, Embaúba/SP, Embu das Artes/SP, Embu-Guaçu/SP, Emilianópolis/SP, Engenheiro Coelho/SP, Espírito Santo do Turvo/SP, Estiva Gerbi/SP, Estrela d'Oeste/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernópolis/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Floreal/SP, Florínea/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Gavião Peixoto/SP, Getulina/SP, Guaiçara/SP, Guaimbé/SP, Guaíra/SP, Guapiaçu/SP, Guaraci/SP, Guarani d'Oeste/SP, Guarantã/SP, Guararema/SP, Guarema/SP, Guariba/SP, Guarujá/SP, Guataparã/SP, Holambra/SP, Hortolândia/SP, Jacangá/SP, Jacri/SP, Jaras/SP, Ibirá/SP, Ibirarema/SP, Içá/SP, Igaraçu do Tietê/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Indaiapurá/SP, Ipeúna/SP, Ipiguá/SP, Irapuã/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itanhaém/SP, Itaoca/SP, Itapeverica da Serra/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itapuaçu/SP, Itapura/SP, Itaquaquecetuba/SP, Itariri/SP, Itirapina/SP, Itobi/SP, Jaborandi/SP, Jaboticabal/SP, Jaci/SP, Jacupiranga/SP, Jaguariúna/SP, Joanópolis/SP, Jos_

Bonif_cio/SP, Jumirim/SP, Juqui_/SP, Jujuitiba/SP, Lourdes/SP, Lucian_polis/SP, Luizi_nia/SP, Lut_cia/SP, Macauba/SP, Maced_nia/SP, Magda/SP, Mairipor_/SP, Maraca_/SP, Marapoama/SP, Marin_polis/SP, Mau_/SP, Mendon_a/SP, Meridiano/SP, Mes_polis/SP, Mineiros do Tiet_/SP, Mira Estrela/SP, Miracatu/SP, Mirassol/SP, Mirassol_ndia/SP, Mococa/SP, Mogi das Cruzes/SP, Mon?_es/SP, Mongagu_/SP, Monte Alegre do Sul/SP, Monte Alto/SP, Monte Apraz_vel/SP, Monte Azul Paulista/SP, Monte Mor/SP, Morungaba/SP, Motuca/SP, Nantes/SP, Nazar_Paulista/SP, Neves Paulista/SP, Nhandeara/SP, Nipo_/SP, Nova Alian_a/SP, Nova Campina/SP, Nova Cana_Paulista/SP, Nova Castilho/SP, Nova Europa/SP, Nova Granada/SP, Nova Independ_ncia/SP, Nova Luzit_nia/SP, Nova Odessa/SP, Novais/SP, Novo Horizonte/SP, _leo/SP, Ol_mpia/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Orindi_va/SP, Oscar Bressane/SP, Ouroeste/SP, Palestina/SP, Palmares Paulista/SP, Palmeira d'Oeste/SP, Palmital/SP, Para_so/SP, Paranapu_/SP, Pariquera-A_u/SP, Parisi/SP, Paul_nia/SP, Paulist_nia/SP, Paulo de Faria/SP, Pedra Bela/SP, Pedran_polis/SP, Pedreira/SP, Pedrinhas Paulista/SP, Pedro de Toledo/SP, Peru_be/SP, Pindamonhangaba/SP, Pindorama/SP, Pinhalzinho/SP, Piracaia/SP, Pirangi/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Pitangueiras/SP, Planalto/SP, Platina/SP, Po_/SP, Poloni/SP, Ponga_/SP, Pontalinda/SP, Pontes Gestal/SP, Populina/SP, Porto Ferreira/SP, Potim/SP, Potirendaba/SP, Pracinha/SP, Prad_polis/SP, Praia Grande/SP, Prat_nia/SP, Quadra/SP, Quat_/SP, Queiroz/SP, Quintana/SP, Rafard/SP, Rancharia/SP, Reden?_o da Serra/SP, Registro/SP, Ribeira/SP, Ribeir_o dos_ndios/SP, Ribeir_o Grande/SP, Ribeir_o Pires/SP, Rinc_o/SP, Rio Grande da Serra/SP, Riol_ndia/SP, Rubin_ia/SP, Sabino/SP, Sales/SP, Sales_polis/SP, Saltinho/SP, Salto Grande/SP, Santa Ad_lia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Clara d'Oeste/SP, Santa Cruz da Concei?_o/SP, Santa Cruz da Esperan_a/SP, Santa Ernestina/SP, Santa Gertrudes/SP, Santa Isabel/SP, Santa L_cia/SP, Santa Maria da Serra/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santa Rita d'Oeste/SP, Santa Salete/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, Santo Andr_/SP, Santo Ant_nio da Alegria/SP, Santo Ant_nio de Posse/SP, Santo Ant_nio do Jardim/SP, Santos/SP, S_o Bernardo do Campo/SP, S_o Caetano do Sul/SP, S_o Francisco/SP, S_o Jo_o das Duas Pontes/SP, S_o Jo_o de Iracema/SP, S_o Jos_do Rio Pardo/SP, S_o Louren_o da Serra/SP, S_o Paulo/SP, S_o Pedro do Turvo/SP, S_o Sebasti_o da Grama/SP, S_o Vicente/SP, Sarutai_/SP, Sebastian_polis do Sul/SP, Sete Barras/SP, Sever_nia/SP, Socorro/SP, Sumar_/SP, Suzan_polis/SP, Suzano/SP, Tabapu_/SP, Tabatinga/SP, Tagua_/SP, Taia_u/SP, Tai_va/SP, Tamba_/SP, Tanabi/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Taquariva_/SP, Tarum_/SP, Tejup_/SP, Terra Roxa/SP, Timburi/SP, Torre de Pedra/SP, Trabiju/SP, Tr_s Fronteiras/SP, Tuiuti/SP, Turi_ba/SP, Turmalina/SP, Ubarana/SP, Ubirajara/SP, Uchoa/SP, Uni_o Paulista/SP, Ur_nia/SP, Uru/SP, Urup_s/SP, Valentim Gentil/SP, Vargem Grande do Sul/SP, Vargem Grande Paulista/SP, Vargem/SP, Viradouro/SP, Vista Alegre do Alto/SP, Vit_ria Brasil/SP e Zacarias/SP.

Sal_rios, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

A partir de 01/04/2019, ficou assegurado para os(as) empregados(as) abrangidos(as) por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o salário normativo (piso salarial) no valor de R\$ 1.282,17 (um mil, duzentos e oitenta e dois reais e dezessete centavos) por mês, excluídos os(as) menores aprendizes, na forma da Lei.

Reajustes/Corre?_es Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Ficou estabelecido reajuste salarial de 4,67% (quatro inteiros e sessenta e sete centésimos por cento), correspondente ao período de 01/04/2018 a 31/03/2019, aplicado sobre os salários vigentes em 31/03/2019.

Parágrafo Primeiro: Os(as) empregados(as) que recebiam salário com valor igual ou acima do salário normativo (piso salarial) tiveram também os reajustes estabelecidos no "caput" da presente cláusula.

Parágrafo Segundo: Aos(as) empregados(as) admitidos após 01/04/2018 e até 31/03/2019 o reajuste foi proporcional conforme a seguinte tabela para aplicação em 01/04/2019:

DATA DE ADMISSÃO	PERCENTUAL
Até 15.04.2018	4,67%
16.04.2018 a 15.05.2018	4,28%
16.05.2018 a 15.06.2018	3,89%
16.06.2018 a 15.07.2018	3,50%
16.07.2018 a 15.08.2018	3,11%
16.08.2018 a 15.09.2018	2,72%
16.09.2018 a 15.10.2018	2,33%
16.10.2018 a 15.11.2018	1,94%
16.11.2017 a 15.12.2018	1,55%
16.12.2018 a 15.01.2019	1,16%
16.01.2019 a 15.02.2019	0,77%
16.02.2017 a 15.03.2019	0,39%
A partir de 16.03.2019	0,00%

Parágrafo Terceiro: Com o reajuste acima, ficaram compensados automaticamente todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período de 01/04/2018 a 31/03/2019, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, aumento real, equiparação salarial e término de aprendizagem.

Pagamento de Sal_rio _ Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DOS SALÁRIOS (VALES)

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

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

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

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

CLÁUSULA SEXTA - DATA DE PAGAMENTO E CONDIÇÕES DE RECEBIMENTO

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - MULTA / MORA SALARIAL

A inobservância do prazo legal para pagamento mensal dos salários, acarretará

multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário em favor do(a) empregado(a).

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

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS

É proibido ao empregador efetuar desconto no salário dos(as) empregados(as) por motivos de perda, extravio ou qualquer dano causado à roupa de lavanderia.

CLÁUSULA NONA - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

As partes fixam na presente Convenção Coletiva de Trabalho, a proibição da redução da remuneração mensal em função de redução de carga horária.

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

Isonomia Salarial

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO SUBSTITUTO E SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

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

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

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

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

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

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

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

d) A jornada máxima de trabalho, incluindo horas extras, não poderá ultrapassar a

soma de 10 (dez) horas por dia, de acordo com a lei vigente.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

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

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

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

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

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

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

Participa?_o nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

As Empresas em cumprimento à Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000 que dispõe sobre a Participação nos Lucros e/ou Resultados pagarão a seus(suas) empregados(as), nos meses de abril e outubro de 2019 os valores constantes da Convenção Coletiva de Trabalho que regulamenta o pagamento da Participação nos Lucros e/ou Resultados, negociados entre o SINTRALAV e o SINDILAV.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TIQUETE VALE CESTA / CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão mensalmente, sem ônus, e a todos (as) os(as) seus(suas) empregados(as), um tíquete/vale cesta com o valor de face de R\$ 109,03 (cento e nove reais e três centavos) e/ou uma cesta básica de alimentos de primeira linha de valor idêntico.

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

b) A retirada do tíquete/vale cesta ou cesta básica deverá ser contra recibo.

c) O tíquete/vale cesta ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 (vinte) de cada mês.

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

e) Para fazer jus ao benefício os(as) empregados(as) admitidos(as) terão que ter trabalhado no mês de admissão a fração de 15 (quinze) dias.

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

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

h) Os(as) empregados(as) afastados(as) por motivo de doença e/ou por acidente do trabalho terão direito ao recebimento do tíquete/vale cesta ou vale cesta pelo período de 06 (seis) meses, contados a partir do mês seguinte ao do efetivo afastamento.

i) Aos(as) empregados(as) que já recebem tíquete/vale cesta ou cesta básica em valor superior a R\$ 109,03 (cento e nove reais e três centavos) será aplicado, sobre o valor pago, o índice de 4,67% (quatro inteiros e sessenta e sete centésimos por cento).

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

As empresas, nos termos da legislação vigente (Leis 7418/85 e 7619/87, bem como o Decreto 95.247/87) obrigam-se a fornecer a todos(as) seus (suas) empregados(as), independente do meio de transporte utilizado, o vale transporte.

Parágrafo Único: É vedado ao(a) empregador(a) substituir o fornecimento de vale transporte por dinheiro.

-

-

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao(a) empregado(a) em gozo de benefício do auxílio previdenciário, por doença ou acidente, fica garantida

entre o 16º (décimo sexto) e 60º (sexagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente entre o benefício recebido da Previdência e o seu salário nominal.

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

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

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

a) Ficam excluídas dos dispositivos desta cláusula, as empresas que mantêm seguro de vida gratuito a seus(suas) empregados(as), e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

Auxílio Maternidade

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO À MATERNIDADE

Fica estabelecido à empresa, um pagamento mensal correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo desta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de auxílio maternidade, no montante de R\$256,43 (duzentos e cinquenta e seis reais e quarenta e três centavos), a partir de 01 de abril de 2019.

a) O pagamento do benefício será devido a partir do retorno ao trabalho da licença maternidade, por mês e por filho(a) até a criança completar 01 (um) ano de idade, independente do número de empregadas na empresa e, dado o seu caráter

substitutivo dos preceitos legais, o benefício não integrará, para qualquer efeito, o salário da empregada.

b) Para fazer jus ao benefício, a empregada mãe é obrigada a apresentar à empresa a certidão de nascimento do(s) filho(s).

c) Reconhecem as partes que a presente estipulação convencional supre inteiramente as disposições contidas no Artigo 389, parágrafo 1º, da CLT.

d) O auxílio poderá ser substituído pela concessão de vagas junto a creches, sem nenhum ônus para a empregada mãe.

e) Será concedido o benefício elencado na presente cláusula aos empregados do sexo masculino que comprovarem a adoção e/ou a guarda judicial do(s) filho(s), bem como, de igual forma, à mãe adotiva.

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

g) Este benefício tem caráter assistencial, seu pagamento não está vinculado a comprovação de gastos da empregada mãe com babá, auxiliar, matrículas em creches, instituições ou similares.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO NATALIDADE

As empresas que mantêm convênio com o INSS estão obrigadas, por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, a efetuar em suas dependências o pagamento do auxílio-natalidade a seus(suas) empregados(as).

Contrato de Trabalho _ Admiss_o, Demiss_o, Modalidades

Normas para Admiss_o/Contrata?_o

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SALÁRIO APÓS A EXPERIÊNCIA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - READMISSÃO DE EMPREGADO(A)

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

em que esteve desligado(a) da empresa.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TESTE ADMISSIONAL

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

Todo(a) empregado(a) terá sua Carteira de Trabalho anotada pela empresa e a ele(a) será devolvida, juntamente com os respectivos documentos, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas contados da data de admissão ou demissão.

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

Desligamento/Demiss_o

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA AVISO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SEGURO DESEMPREGO

Se a homologação da rescisão do contrato de trabalho não for efetuada dentro dos prazos legais por culpa da empresa, e o(a) ex-empregado(a) vier a perder o direito do recebimento do seguro desemprego, a empresa será responsável pelo pagamento do mesmo.

Aviso Pr_vio

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA

As empresas de lavanderia e similares pela sua peculiaridade de prestação de serviços a terceiros, não poderão contratar trabalhadores(as) por meio de cooperativas, empresas de agenciamento de mão de obra, contrato de empreitada ou a qualquer título que envolva a lavagem da roupa como um todo e técnicas coadjuvantes que precedam a lavagem ou semelhante, em suas dependências ou fora dela, para execução de atividade fim.

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

Rela?_es de Trabalho _ Condi?_es de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Plano de Cargos e Sal_rios

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PROMOÇÕES

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

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

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

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

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

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

-
-
Adapta?_o de fun?_o

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA AO ACIDENTADO COM SEQUELAS E READAPTAÇÃO

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

Estabilidade M_e

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

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

b) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar a empresa do seu estado de gestação, devendo comprová-lo, dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica não revelada, esse prazo será estendido para 90(noventa) dias, devendo ser comprovada tal situação por atestado médico do INSS.

c) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser por razão de falta grave devidamente comprovada.

d) O aviso prévio legal previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

Estabilidade Servi_o Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

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

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

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

Estabilidade Acidentados/Portadores Doen_a Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO AO(A) ACIDENTADO(A) _ COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE

a) As empresas deverão atentar para a abertura de CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho), nas ocorrências de acidente de trabalho, bem como observar o prazo de manutenção do contrato de trabalho, após a alta do(a) segurado(a), nos termos do que dispõe o artigo 118 da Lei 8213, ou seja: "o(a) segurado(a) que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo

mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário independentemente da percepção de auxílio acidente”.

b) Nos termos do artigo 142 do Decreto 357/91, que regulamentou os benefícios da Previdência, a empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, desta comunicação, deverá receber cópia o(a) acidentado(a) bem como ser remetida uma cópia à Entidade Sindical profissional.

Estabilidade Portadores Doen_a N_o Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE E GARANTIAS DO EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA

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

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

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

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

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

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

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

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REVISTA PESSOAL

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PIS

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

Jornada de Trabalho _ Dura?_o, Distribui?_o, Controle, Faltas

Prorroga?_o/Redu?_o de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As Empresas poderão flexibilizar a jornada de trabalho com seus(suas) trabalhadores(as), controlada pelo Sistema de Créditos e Débitos - "**Banco de Horas**", com limite de 7,5 horas suplementares semanais e 30 horas mensais, sendo que a jornada diária do(a) trabalhador(a) não poderá exceder o limite legal de 10 (dez) horas diárias.

Parágrafo primeiro: O(a) trabalhador(a) deverá ser consultado(a) quanto à sua disponibilidade de aderir ao "Banco de Horas" (por escrito e contra recibo), e em hipótese alguma a adesão será compulsória.

Parágrafo segundo: A adesão que trata o parágrafo anterior poderá ser cancelada pelo(a) trabalhador(a) a qualquer tempo (por escrito e contra recibo).

Parágrafo terceiro: A flexibilização da jornada de trabalho por meio do "Banco de Horas", só poderá ser utilizado conforme estabelecido na presente cláusula, e substitui, para todos os efeitos legais, o Banco de Horas previsto pela atual legislação do trabalho.

Inciso I: As horas acumuladas no "Banco de Horas" deverão ser compensadas pelo(a) trabalhador(a) no prazo de 180 dias, a partir do início do trabalho no regime.

-

Inciso II: Cada hora suplementar será acrescida de 25%, resultando em 01h15min" de descanso para cada hora trabalhada.

Inciso III: A compensação de horas acumuladas com descanso será comunicada ao(a) trabalhador(a), com prazo mínimo de 36 horas.

Inciso IV: A reposição de horas não trabalhadas por iniciativa da empresa obedecerá ao mesmo percentual estabelecido no **Inciso II** resultando em 45 minutos de trabalho para cada hora de reposição, sendo comunicada, ao(a) trabalhador(a), pela empresa (por escrito e contra recibo), com antecedência mínima de 36 horas.

Inciso V: Caso se verifique saldo positivo de horas ao final do prazo estabelecido no **Inciso I**, às mesmas serão pagas no quinto dia útil com o valor de hora normal trabalhada, com acréscimo de 50%, e se negativo, as horas serão absorvidas pela empresa, sem qualquer ônus ao(a) trabalhador(a).

Inciso VI: Durante a adesão do(a) trabalhador(a) ao "Banco de Horas", eventuais atrasos ao trabalho poderão ser compensados no final do expediente, no exato tempo verificado, desde que autorizado pela empresa.

Inciso VII: Igualmente, eventuais faltas injustificadas ao trabalho, se comunicada à empresa com antecedência mínima de 36 horas (por escrito e contra recibo), e aceite pela mesma, poderá ser compensada. No caso de faltas cometidas sem prévio aviso, poderá sua compensação ser realizada, desde que autorizado pela empresa. Em ambos os casos a reposição será de 1x1 (uma hora de trabalho compensa uma hora de ausência ao trabalho).

Inciso VIII: Por ocasião das férias do(a) trabalhador(a), eventual saldo positivo de horas no "Banco de Horas" poderá ser usado para acrescentar mais dias de descanso, igualmente poderá ser usado pelo(a) trabalhador(a) para se ausentar da empresa, desde que comunicado com 72 horas de antecedência (por escrito e contra recibo), e se autorizado pela empresa.

Inciso IX: Fica proibido o uso do "Banco de Horas", seja no trabalho suplementar

e/ou reposição de horas aos domingos, feriados, e dias destinados ao descanso.

Inciso X: As empresas incluirão nos controles de frequência ao trabalho o registro do "Banco de Horas", fornecendo ao(a) trabalhador(a), mensalmente e até o quinto dia útil subsequente ao trabalhado, relatório completo de sua posição no "Banco de Horas".

Inciso XI: Em caso de cancelamento da adesão ao "Banco de Horas" por parte do(a) trabalhador(a), tanto a reposição, quanto o descanso de eventuais horas ocorrerá dentro do prazo estabelecido **no inciso I**.

Inciso XII: Na hipótese de Rescisão do Contrato de Trabalho e/ou Pedido de Demissão, sem que tenha sido realizada a compensação das horas acumuladas no "Banco de Horas", tais horas se positivas, serão pagas ao(a) trabalhador(a), observado o percentual definido no **Inciso V** da presente cláusula, e se negativas serão absorvidas pela empresa, sem qualquer ônus ao(a) trabalhador(a).

Inciso XIII: O sindicato laboral reconhece desde já que, o cumprimento pelas empresas de lavanderia de todas as disposições estabelecidas na presente cláusula, não infringem a Legislação Trabalhista e se adequam perfeitamente a previsão do Art 7º, inciso XIII da Constituição Federal e a Legislação Infraconstitucional, eximindo-as do pagamento de horas extras.

Compensa?_o de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DO TRABALHO POR ATO DA EMPRESA

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INTERRUPTÕES DO TRABALHO

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

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Os (as) empregadores (as) respeitarão a jornada máxima de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

a) O estabelecimento de jornada especial de trabalho, somente poderá ser pactuado entre empregados(as) e empresas se estabelecidas através de acordo firmado com assistência da Entidade Sindical Profissional e, devidamente inseridos no "sistema mediador" no site do Ministério do Trabalho para registro e homologação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATRASO / PERMISSÃO DE ENTRADA AO TRABALHO

a) A ocorrência de 01 (um) atraso ao trabalho na semana pelo(a) empregado(a), desde que não superior a 20 (vinte) minutos, será considerado como atraso justificado e não acarretará o desconto do DSR correspondente, neste caso, a empresa não poderá impedir o acesso do(a) empregado(a) ao local de trabalho e o cumprimento do restante da jornada de trabalho, estando o(a) empregado(a) desobrigado(a) a compensar os minutos referentes ao atraso.

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

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

d) Se adotado o regime de Flexibilização da Jornada de Trabalho - previsto na

Cláusula Quadragésima Nona - prevalece o que nele conter para todos os efeitos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - HORÁRIO DE TRANSPORTE

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

-

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FALTAS JUSTIFICADAS

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

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

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

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

IV – Até 02 (dois) dia para acompanhamento da esposa ou companheira gestante em consulta ou exames complementares durante o período de gravidez.

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

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

VII – No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do Artigo 65 da Lei 4.375 de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

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

IX – A licença paternidade será de 05 (cinco) dias, nos termos do Artigo 10, parágrafo 1º, do ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

X – Nas hipóteses do Artigo 131 da CLT.

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

A empregada mãe que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus(suas) filhos(as) menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes terá suas faltas abonadas, até o limite máximo de 05 (cinco) dias, desde que justificada sua ausência por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do(a) filho(a), comprovada nos termos da cláusula referente a “Atestados Médicos e Odontológicos”.

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

Parágrafo Segundo: Caso a mãe e o pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou a outro, alternativamente, a critério do

empregador, obedecidas as condições estabelecidas no "caput" desta cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EXAMES ESCOLARES

Serão abonadas as faltas do(a) empregado(a) estudante nos dias de exame escolar e/ou exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, desde que em estabelecimento oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisada a empresa com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, e comprovação posterior.

F_rias e Licen_as

Dura?_o e Concess_o de F_rias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÉRIAS _ CANCELAMENTO / MODIFICAÇÃO

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

-

F_rias Coletivas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS COLETIVAS / INDIVIDUAL:

a) O período de férias, coletivas ou individuais, não poderá iniciar-se em sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

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

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

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

Sa_de e Seguran_a do Trabalhador

Condi?_es de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LOCAL PARA REFEIÇÃO

As empresas deverão manter local adequado, com aquecedores de refeição, para os(as) empregados(as) fazerem suas refeições de forma higiênica e acomodada. Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis.

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

a) As empresas estão obrigadas a fornecer água potável a seus(suas) empregados(as). Ficam garantidas situações mais favoráveis já preexistentes.

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

c) As empresas manterão local apropriado para a guarda de objetos de uso pessoal, observando as disposições da NR. 24 da Portaria 3214 no tocante as

condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

As empresas estão obrigadas a cumprir a NR 9 de que trata a Convenção Coletiva de Saúde e Segurança no Trabalho e a Portaria Ministerial 3214/78, elaborando e implementando o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

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

b) Cópia de todo o processo de elaboração e implementação do programa deverá ser remetidos à Entidade Sindical profissional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PERCLOROETILENO

As empresas estão obrigadas a remeter à Entidade Sindical Profissional, quando solicitado, cópias do relatório de monitoramento do percloroetileno e do relatório de descarte dos resíduos com base na RDC 161 da ANVISA, devendo, ainda, observar o que segue.

a) O local de trabalho deve ser monitorado quanto aos níveis de exposição dos(as) trabalhadores(as) ao percloroetileno, conforme estabelece o Artigo 8º da RDC 161, e as medições devem obedecer à frequência estabelecida no § 1º do mesmo Artigo.

b) Envio do resultado das medições à Entidade Sindical Profissional, em conformidade ao estabelecido no § 2º do Artigo 8º da RDC 161.

c) Fixação no local de trabalho da Ficha de Informação de Segurança do Produto Químico – FISPQ, conforme estabelece o Artigo 10 da RDC 161.

d) Todos(as) os(as) trabalhadores(as) devem ser submetidos ao controle biológico nos casos em que a máquina de lavar a seco não esteja instalada em ambiente separado.

e) Os produtos químicos empregados na lavagem a seco devem ser acondicionados em recipientes lacrados.

f) O local de trabalho deverá possuir equipamento capaz de propiciar renovação de ar e controle de umidade, objetivando obtenção de qualidade do ar interior.

Equipamentos de Seguran_a

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CUIDADOS NO USO DE PISTOLAS NO PROCESSO DE "USED

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

a) Deverão ter local apropriado e contar com sistema de aspiração de poluentes (exaustão). O ambiente deve ser dotado de EPC "Equipamento de Proteção Coletiva", objetivando a aspiração dos poluentes suspensos no ar, sendo o mesmo também dotado de sistemas de filtros para que não haja a contaminação atmosférica;

b) Fornecer obrigatoriamente máscaras apropriadas para a aplicação de produtos químicos no estado gasoso, devidamente regularizado pelo MTE "Ministério do Trabalho e Emprego", adequado e necessário à proteção da saúde e segurança dos(as) trabalhadores(as) expostos, conforme identificado no PPRA.

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - UNIFORME E OUTROS EQUIPAMENTOS

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

a) As empresas signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho são responsáveis pela manutenção, lavagem e substituição dos uniformes quando danificados, não podendo transferir ao(a) empregado(a) a tarefa de lavar os uniformes na própria residência.

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

c) Fica assegurado às empresas, o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente, em caso de não devolução do mesmo por ocasião do desligamento do(a) empregado(a) .

Manutenção de Máquinas e Equipamentos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CALDEIRAS, VASOS DE PRESSÃO E TUBULAÇÕES

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

I – CALDEIRAS

a) Cumprimento das disposições 13.4.4.4 no que diz respeito a inspeção de segurança periódica da caldeira por profissional habilitado.

b) Envio pela empresa à Entidade Sindical Profissional, contra recibo, de cópia do "Relatório de Inspeção de Segurança da Caldeira" no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua elaboração emitida pelo(a) profissional habilitado(a) responsável pela inspeção.

c) A(s) caldeira(s) deverão ser operadas por profissional "operador(a) de caldeira" devidamente habilitado(a) nos termos do Anexo I – item A1, e registrado como tal na CTPS.

II – VASOS DE PRESSÃO

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

III – TUBULAÇÕES

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

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

b) Possuir e/ou providenciar no prazo de 12 (doze) meses o fluxograma de engenharia das tubulações com a identificação da linha e seus acessórios.

c) Providenciar o relatório de inspeção em conformidade com o item 13.6.3.9 da Portaria.

d) Enviar à Entidade Sindical profissional, contra recibo, cópia do "Relatório de

Inspeção" no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua elaboração emitida pelo(a) profissional habilitado(a) responsável pela inspeção.

CIPA _ composi?_o, elei?_o, atribui?_es, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CIPA

As empresas, em cumprimento a Norma Regulamentadora 05, da Portaria Ministerial 3214/1978, deverão atender para as seguintes disposições a esse respeito.

a) As empresas de lavanderias e similares, com 20 ou mais empregados(as), por força do enquadramento no grau de risco 03 estabelecido pela Portaria nº 1 de 12.05.95 e pelo Decreto 6957 (DOU 10.09.2009) deverão constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

b) A eleição será feita sem a constituição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos(as) os(as) candidatos(as).

c) As empresas convocarão eleições para as CIPAS com 30 (trinta) dias de antecedência da data de sua realização, dando publicidade ao ato e enviando, imediatamente, cópia à Entidade Sindical Profissional.

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

e) Após a realização das eleições a Entidade Sindical Profissional será comunicada do resultado, com indicação dos(as) empregados(as) eleitos(as) e os(as) respectivos(as) suplentes.

f) Cópia do edital do início do processo eleitoral (de preferência digitalizada) deverá ser enviada a Entidade Sindical Profissional, obedecendo ao que preconiza o item 540 alínea "a" da NR 05.

g) As empresas que tiverem menos de 20 (vinte) empregados(as) deverão ter um(a) responsável designado(a) que terá treinamento anual para dar cumprimento aos objetivos constantes do item 5.32.2 da NR 05 – Portaria 3214/78.

h) A empresa deverá enviar cópia do processo eleitoral da CIPA (de preferência digitalizada), incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias à Entidade Sindical Profissional.

i) As empresas deverão atentar para as demais disposições constantes da NR. 05, da Portaria 3214/78.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO:

a) Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do(a) empregado(a) será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com os equipamentos de proteção individual (EPI) e reconhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa, em conjunto com um elemento da CIPA, pelo menos, se houver.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL

As empresas estão obrigadas a cumprir a NR.7 de que trata a Convenção Coletiva de Saúde e Segurança no Trabalho e a Portaria Ministerial 3214/78.

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

b) Cópia de todo o processo de elaboração e implementação do programa deverá ser remetidos à Entidade Sindical profissional.

Aceita?_o de Atestados M_dicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

a) As declarações de comparecimento emitidas pelo setor de recepção do estabelecimento médico serão aceitas e, as ausências serão abonadas pelo tempo de atendimento no serviço de saúde e na locomoção até a empresa.

Outras Normas de Prote?_o ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

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

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - RECOLHIMENTO DO INSS / ATRASO:

A empresa que estiver em atraso com os recolhimentos referentes ao INSS e que como consequência venha a prejudicar o(a) empregado(a) pelo(a) mesmo(a) não ter direito aos benefícios, tais como: auxílio-doença, auxílio-natalidade e outros, estará obrigada a arcar com os prováveis prejuízos financeiros causados ao(a) empregado(a).

Rela?_es Sindicais

Sindicaliza?_o (campanhas e contrata?_o de sindicalizados)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO

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

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

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

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - FALTAS JUSTIFICADAS DO(A) DIRETOR(A) DO SINDICATO PROFISSIONAL

O(a) empregado(a), diretor(a) do Sindicato Profissional quando no exercício de seu mandato, e desde que tenha sido devidamente convocado(a) por seu Sindicato e tenha comunicado ao(a) seu(sua) empregador(a), poderá deixar de comparecer ao trabalho no máximo 05 (cinco) dias no ano, sem prejuízo dos salários, para que participe de reuniões, cursos, seminários, congressos, encontros e assembleias.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DIRIGENTES SINDICAIS

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

candidatura até 01 (um) ano após o término do mandato.

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

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

Acesso a Informa?_es da Empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MUDANÇA DE ENDEREÇO / RAZÃO SOCIAL

As empresas ficam obrigadas a comunicar qualquer mudança de endereço ou razão social à Entidade Sindical profissional e patronal, no prazo de 15 (quinze) dias após a efetivação da mudança.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (GPS)

As empresas ficam obrigadas a encaminhar para a Entidade Sindical profissional cópia das Guias da Previdência Social (GPS) até 15 (quinze) dias após o recolhimento da competência anterior.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - GFIP DO FGTS

As empresas ficam obrigadas a remeter à Entidade Sindical profissional cópia da GFIP do FGTS, por qualquer meio de correspondência, até 05 (cinco) dias após a data do pagamento de cada parcela, afim de comprovar os valores pagos e o número de empregados(as).

a) Fica assegurado que a Entidade Sindical profissional participará na fiscalização do FGTS, em especial cumprimento da Resolução CC/FGTS 48/91, no que tange ao controle de depósito nas contas vinculadas de seus(suas) representados(as), exercitando a faculdade que o Artigo 72 do Decreto nº 99.684/90 lhe assegura.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CÓPIAS DA RAIS

As empresas ficam obrigadas a remeter à Entidade Sindical profissional, quando solicitado, a relação dos(as) empregados(as) pertencentes à categoria.

Contribui?_es Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL DOS(AS) TRABALHADORES(AS)

A presente Cláusula é inserida na convenção coletiva de trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia 31 de janeiro de 2019, devidamente convocada pela entidade sindical profissional com observância do quanto estabelecido nos artigos 513 e 545 da CLT, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

Considerando que a Assembleia Geral de 31 de janeiro de 2019 foi aberta à categoria profissional, inclusive aos(as) não associados(as), na forma do art. 617, parágrafo segundo, da CLT;

Considerando que a categoria profissional como um todo, independentemente de filiação sindical, foi representada nas negociações coletivas de acordo com o estabelecido nos incisos III e IV do artigo oitavo da Constituição da República e abrangida, sem nenhuma distinção na presente Convenção Coletiva;

Considerando que a representação da categoria, associados ou não e sua abrangência no instrumento normativo não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo oitavo da Constituição Federal;

Considerando que a mesma Assembleia que autorizou o sindicato profissional a manter negociações coletivas e celebrar esta Convenção fixou livre e democraticamente a Contribuição Assistencial / Negocial dos(as) Trabalhadores(as), válida para o período de 01 de abril de 2019 a 31 de março de 2020, devido por todos(as) os(as) trabalhadores(as) beneficiários(as) desta norma coletiva, sediados(as) na base territorial do Sindicato Profissional - Sintralav.

Fica ajustado que os(as) empregadores(as) descontarão em folha de pagamento, à título de Contribuição Assistencial / Negocial dos(as) Trabalhadores(as), de cada um de seus (suas) empregados(as), associados(as) ou não, beneficiados(as) por essa Convenção Coletiva de Trabalho, observando-se o local da prestação de serviços do(a) empregado(a), em relação à base territorial do Sindicato Profissional, os índices percentuais, nos prazos, forma e seguintes condições:

a) desconto e repasse da importância equivalente a 2,50% (dois inteiros e cinquenta centésimos por cento) do salário nominal de cada empregado(a), já reajustado, limitado ao teto de desconto por empregado(a) no valor de R\$ 130,00 (cento e trinta reais) no mês de abril de 2019;

b) desconto e repasse da importância equivalente a 1,75% (um inteiro e setenta e cinco centésimos por cento) do salário nominal de cada empregado(a), já reajustado, limitado ao teto de desconto por empregado(a) no valor de R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais), nos meses de maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2019 e janeiro, fevereiro e março de 2020;

c) As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE LAVANDERIA DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINTRALAV, em guias próprias enviadas pela entidade, pagas nas agências bancárias até o dia 10 de cada mês ou no dia imediatamente posterior caso venha a cair em fins de semana ou feriado;

d) As empresas deverão remeter ao Sindicato Profissional, cópia do comprovante de recolhimento com a relação nominal dos(as) empregados(as) e respectivos descontos, sob pena de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de 0,5% (cinco décimos por cento) de juros ao mês e correções legais;

e) *Os(as) empregados(as) que não concordarem com o desconto da contribuição poderão se manifestar mediante carta individual em 2 (duas) vias, de próprio punho, assinada e protocolada pessoalmente na sede do sindicato, ou pelo correio, com Aviso de Recebimento – AR, igualmente individual, a qualquer tempo, durante a vigência da presente Convenção.*

f) Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao Sindicato intermunicipal dos Trabalhadores em Empresas de Lavanderia do Estado de São Paulo, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, por ocasião da citação. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato profissional deverá ressarcir-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória, ou da celebração de acordo judicial, devidamente homologado mediante ordem de pagamento identificada.

g) A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional, ficando isentas as empresas de qualquer ônus ou consequências perante seus (suas) empregados(as), estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

h) Aos(as) empregados(as) que forem contratados(as) após a data base, o desconto da Contribuição Assistencial / Negocial dos Trabalhadores, será efetuado nos meses subsequentes ao de admissão.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO DE NATUREZA SINDICAL DAS EMPRESAS DE LAVANDERIA P/ O SINDILAV

a) as empresas que tinham mais de 05 funcionários(as), em 01.04.2019,

recolherão R\$ 10,60 (Dez Reais e Sessenta Centavos), por funcionário(a), por parcela, em 10 parcelas, com vencimentos em 15.04.2019, 15.05.2019, 15.07.2019, 15.08.2019, 15.09.2019, 15.10.2019, 15.11.2019, 15.01.2020, 15.02.2020 e 15.03.2020.

b) as empresas que tinham, em 01.04.2019, de zero até 05 funcionários(as), recolherão 10 parcelas de R\$ 51,00 (Cinquenta e Um Reais), cada uma, com vencimento nas mesmas datas citadas acima.

c) o não recolhimento das contribuições referidas implicará na multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido e não recolhido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês.

d) as empresas são obrigadas a enviar ao Sindicato Intermunicipal de Lavanderias no Estado de São Paulo – SINDILAV, até o dia 20 de junho de 2019, cópia da guia GFIP do FGTS, referente ao mês de abril de 2019, a fim de comprovar o número de empregados(as).

e) o recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente em agências bancárias, em guia própria, que será fornecida pela entidade sindical patronal.

f) para as empresas que possuem mais de uma unidade, a cobrança será unificada em um só boleto. Nesse caso, é obrigatória a apresentação das diversas guias GFIP, para que o sindicato possa promover a unificação da cobrança.

g) na guia de cobrança constará a informação de que será concedido 10% (dez por cento) de desconto para pagamento da contribuição à vista, sendo que a empresa que desejar o pagamento nessa condição, ou seja, com 10% (dez por cento) de desconto, desde que o pagamento seja à vista, deve solicitar a guia avulsa à secretaria do SINDILAV.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - REPASSE DAS MENSALIDADES DOS ASSOCIADOS DA ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL

a) A Entidade Sindical profissional encaminhará às empresas, até o dia 20 de cada mês, a relação de seus(suas) associados(as).

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

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

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

e) A empresa deverá retornar à Entidade Sindical profissional o "controle de recolhimento de mensalidades" devidamente preenchido, com as indicações do desconto e do salário nominal do(a) empregado(a), bem como, cópia do comprovante bancário de depósito.

f) A empresa que deixar de recolher à Entidade Sindical profissional mensalidades associativas, dentro do prazo acima estipulado, incorrerá em multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante acrescido de 1% (um por cento) de juros ao mês.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

As empresas que necessitem dos trabalhos aos domingos e feriados deverão solicitar a Entidade Sindical Profissional uma análise quanto aos requisitos para que seja celebrado o "Acordo Coletivo Específico", conforme determina a Portaria 945 de 08 de julho de 2015.

Parágrafo Único: A celebração de referido "Acordo Coletivo Específico", sempre terá como finalidade o princípio da negociação entre empresa e Entidade Sindical Profissional, de modo a atender os interesses da empresa e dos(as) trabalhadores(as).

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS PARA FINS DE LICITAÇÃO

As Entidades Sindicais estão obrigadas a fornecer às empresas, desde que solicitado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, a certidão negativa de débito junto as mesmas, relativas às contribuições dos(as) empregados(as), e ou, das empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

a) Para fazer jus a tal exigência, as empresas requerentes deverão comprovar, no mesmo prazo, a regularidade dos recolhimentos sindicais, acordados nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

As homologações na Entidade Sindical Profissional são obrigatórias para os(as) empregados(as) que exercem suas atividades profissionais na "Região Macroeconômica" da sede da Entidade Sindical.

a) O pagamento dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão contratual, deverá ser efetivado até o 1º dia útil, imediato ao término do contrato de trabalho, quando o aviso prévio for trabalhado, ou até o décimo dia a contar da data de notificação da dispensa, na hipótese de aviso prévio indenizado ou com dispensa de seu cumprimento, nos termos do parágrafo 5º da Instrução Normativa nº 3 de 12 de março de 1992 e artigo 477 da C.L.T. A homologação (rescisão assistida) deverá ser efetivada no prazo de 10 dias, contados a partir dos prazos acima

estipulados para pagamento das verbas rescisórias.

b) O descumprimento dos prazos estabelecidos na presente cláusula referentes ao pagamento das verbas rescisórias e/ou à homologação da rescisão do contrato de trabalho, acarretarão à empresa o pagamento da multa diária de 0,5% (cinco décimos por cento) aplicada sobre o piso salarial da categoria profissional, limitada ao salário do(a) empregado(a). Esta multa não será devida quando, comprovadamente, o(a) empregado(a) tiver dado causa à mora.

c) O saldo de salário de aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos(as) demais empregados(as), se a homologação da rescisão não se verificar antes dessa data.

d) Desde que solicitado, a Entidade Sindical profissional fornecerá comprovante de comparecimento às empresas, quando a convalidação da rescisão assistida não se efetivar pela ausência do(a) empregado(a), desde que comprovada a convocação do(a) trabalhador(a).

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES DE CONTRATO DE TRABALHO _ TRIBUNAL / CÂMARA DE ARBITRAGEM

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

Disposi?_es Gerais

Mecanismos de Solu?_o de Conflitos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - ATOS DISCRIMINATÓRIOS

Fica estabelecido que as Entidades Sindicais convenientes elaborarão Cartilhas com propostas de orientação a empregados(as), gestores(as) e empresas no sentido de prevenir atos e posturas discriminatórias sexistas, homofóbicas, elitistas,

preconceito de raça, cultura, religião e etnia praticados nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

Aplica?_o do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - NORMAS CONSTITUCIONAIS

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - ABRANGÊNCIA / AMPLITUDE

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - CUMPRIMENTO

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

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - MULTAS

Fica estipulada multa equivalente a 5% (cinco por cento) do salário normativo, por empregado(a), em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo seu valor à parte prejudicada.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

Outras Disposições

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - GRUPO DE ESTUDO

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

a) Viabilidade de estatuto normativo para definição de cargos e nomenclaturas das funções dos(as) empregados(as) em lavanderias.

b) Jornada de trabalho aos domingos e feriados.

c) Critérios a serem adotados na área de separação e lavagem de roupas (área suja), objetivando evitar acidentes no trabalho, ocorridos com materiais perfuro cortantes na separação de roupas, oriundas de hospitais e clínicas.

d) Ampliação da atuação preventiva de saúde e segurança do trabalho nas lavanderias domésticas e industriais para cumprimento de dispositivos das NRs 7 –

9 – 12 – 13.

O grupo de estudo terá formação definida em comum acordo pelas partes, e se reunirá durante o período de vigência da presente **Convenção Coletiva de Trabalho** em calendário a ser ajustado pelas Entidades Sindicais.

ROBERTO SCALIZE

Presidente

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE LAVANDERIA DO ESTADO DE
SAO PAULO

EDSON DI NARDI

Vice-Presidente

SINDICATO INTERMUNICIPAL DE LAVANDERIAS NO ESTADO DE SAO PAULO - SINDILAV.

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA EXTRAORDINÁRIA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poder_ ser confirmada na p_gina do Minist_rio do Trabalho e Emprego na Internet, no endere_o <http://www.mte.gov.br>.