

## CONVEN?\_O COLETIVA DE TRABALHO\_2012/2013

**N\_MERO DE REGISTRO NO MTE:** SP001767/2013  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/02/2013  
**N\_MERO DA SOLICITA?\_O:** MR076411/2012  
**N\_MERO DO PROCESSO:** 46219.032178/2012-15  
**DATA DO PROTOCOLO:** 21/12/2012

SIND INTER DOS TRAB EM EMPR DE LAVANDERIA E SIMIL 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 DE LAVANDERIAS E SIMILARES DO MUNICIPIO DE SAO PAULO E REGIAO - SINDILAV, CNPJ n. 47.463.195/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE CARLOS LARocca;

celebram a presente CONVEN?\_O COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condi?\_es de trabalho previstas nas cl\_usulas seguintes:

### **CL\_USULA PRIMEIRA - VIG\_NCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vig\_ncia da presente Conven?\_o Coletiva de Trabalho no per\_odo de 1\_ de novembro de 2012 a 31 de outubro de 2013 e a data-base da categoria em 1\_ de novembro.

### **CL\_USULA SEGUNDA - ABRANG\_NCIA**

A presente Conven?\_o Coletiva de Trabalho abranger\_ a(s) categoria(s) **profissional e econ\_mica de lavanderias e similares do Estado de S\_o Paulo**, com abrang\_ncia territorial em **Adolfo/SP, Agua\_/SP, Alambari/SP, Altair/SP, Alto Alegre/SP, Alum\_nio/SP, Ivares Florence/SP, Alvinl\_ndia/SP, Am\_rico de Campos/SP, Anal\_ndia/SP, Anhembi/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Apia\_/SP, Ara\_riguama/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arape\_/SP, Arco\_ris/SP, Arei\_polis/SP, Ariranha/SP, Artur Nogueira/SP, Aruj\_/SP, Asp\_sia/SP, Atibaia/SP, Bady Bassitt/SP, B\_lsamo/SP, Bar\_o de Antonina/SP, Barra do Chap\_u/SP, Barra do Turvo/SP, Barretos/SP, Bebedouro/SP, Bertiooga/SP, Biritiba-Mirim/SP, Bofete/SP, Boituva/SP, Bom Jesus dos Perd\_es/SP, Bom Sucesso de Itarar\_/SP, Bor\_/SP, Borebi/SP, Bragan\_a Paulista/SP, Bra\_na/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, Canan\_ia/SP, Canas/SP, C\_ndido Mota/SP, C\_ndido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Cardoso/SP, Catanduva/SP, Catigu\_/SP, Cedral/SP, Colina/SP, Col\_mbia/SP, Conchal/SP, Cordeir\_polis/SP, Corumbata\_/SP, Cosm\_polis/SP, Cosmorama/SP, Cotia/SP, Cruz\_lia/SP, Cubat\_o/SP, Descalvado/SP, Diadema/SP, Dirce Reis/SP, Divinol\_ndia/SP, Dobrada/SP, Dolcin\_polis/SP, Echapor\_/SP, Eldorado/SP, Elias Fausto/SP, Elisi\_rio/SP, Emba\_ba/SP, Embu-Gua\_u/SP, Embu/SP, Emilian\_polis/SP, Engenheiro Coelho/SP, Esp\_rito Santo do Turvo/SP, Estiva Gerbi/SP, Estrela d'Oeste/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fern\_o/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Floreal/SP, Flor\_nia/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Gavi\_o Peixoto/SP, Getulina/SP, Guai\_ara/SP, Guaimb\_/SP, Gua\_ra/SP, Guapia\_u/SP, Guaraci/SP, Guarani d'Oeste/SP, Guarant\_/SP, Guararema/SP, Guare\_/SP, Guariba/SP, Guaruj\_/SP, Guatapar\_/SP, Holambra/SP, Hortol\_ndia/SP, Iacanga/SP, Iacri/SP, Iaras/SP, Ibir\_/SP, Ibirarema/SP, Ic\_m/SP, Igara\_u do Tiet\_/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Indiapor\_/SP, Ipe\_na/SP, Ipig\_u/SP, Irapu\_/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itanha\_m/SP, Ita\_ca/SP, Itapecerica da Serra/SP, Itapirapu\_Paulista/SP, Itapu\_/SP, Itapura/SP, Itaquaquecetuba/SP, Itariri/SP, Itirapina/SP, Itobi/SP, Jaborandi/SP, Jaboticabal/SP, Jaci/SP, Jacupiranga/SP, Jaguari\_na/SP, Joan\_polis/SP, Jos\_Bonif\_cio/SP, Jumirim/SP, Juqui\_/SP, Juquitiba/SP, Lourdes/SP, Lucian\_polis/SP, Luizi\_nia/SP, Lut\_cia/SP, Macaubal/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 d'Oeste/SP, Santa Rita do Passa Quatro/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, Suzano\_ 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**

#### **CL\_USULA TERCEIRA - SAL\_ RIO NORMATIVO DA CATEGORIA PROFISSIONAL (PISO SALARIAL)**

Fica assegurado, reajuste de 8,38% (oito inteiros e trinta e oito cent\_ simos por cento) sobre o PISO SALARIAL a partir de 01.11.2012, para todos os trabalhadores abrangidos por esta Conven?\_ o Coletiva, sendo o sal\_ rio normativo no valor de R\$ 840,00 (oitocentos e quarenta reais) por m\_ s, exclu\_ dos os menores aprendizes, na forma da Lei.

#### **CL\_USULA QUARTA - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL:**

As partes fixam na presente Conven?\_ o Coletiva de Trabalho, a proibi?\_ o da redu?\_ o da remunera?\_ o mensal, em fun?\_ o de redu?\_ o de carga hor\_ ria.

#### **CL\_USULA QUINTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL**

Sobre os sal\_rios com valor acima do piso salarial, vigentes em 01.11.2011, negociado e acertado pelas partes e correspondente ao per\_odo de 01.11.2011 a 31.10.2012, ser\_ aplicado a partir de 01.11.2012 o percentual de 7,25% (sete inteiros e vinte e cinco cent\_simos por cento).

#### **CL\_USULA SEXTA - COMPENSA?\_O**

Com o reajustamento acima, ficar\_o compensados automaticamente todos os aumentos, antecipa?\_es e abonos, espont\_neos ou compuls\_rios, concedidos pelas empresas no per\_odo de 01.11.2011 a 31.10.2012, salvo os decorrentes de promo?\_o, transfer\_ncia, implemento de idade, aumento real, equipara?\_o salarial e t\_rmino de aprendizagem.

#### **Pagamento de Sal\_rio \_ Formas e Prazos**

#### **CL\_USULA S\_TIMA - EMPREGADOS ADMITIDOS AP\_S A DATA-BASE (NOVEMBRO)**

Aos trabalhadores admitidos ap\_s a data base de 01.11.2011 e at\_ 31.10.2012, o reajuste ser\_ proporcional obedecendo a seguinte tabela:

<b>DATA DE ADMISS_O</b>	<b>PERCENTUAL</b>
At_ 15.11.11	7,25%
De 16.11.11 a 15.12.11	6,65%
De 16.12.11 a 15.01.12	6,04%
De 16.01.12 a 15.02.12	5,44%
De 16.02.12 a 15.03.12	4,83%
De 16.03.12 a 15.04.12	4,23%
De 16.04.12 a 15.05.12	3,63%
De 16.05.12 a 15.06.12	3,02%
De 16.06.12 a 15.07.12	2,42%
De 16.07.12 a 15.08.12	1,81%
De 16.08.12 a 15.09.12	1,21%
De 16.09.12 a 15.10.12	0,60%
A partir de 16.10.12	0,00%

#### **CL\_USULA OITAVA - DATA DE PAGAMENTO E CONDI?\_ES DE RECEBIMENTO**

Os sal\_rios dos empregados ser\_o pagos at\_ o 5\_ dia \_til do m\_s subsequente ao vencido ou prazo estabelecido por legisla?\_o superveniente. As empresas que n\_o efetuarem o pagamento dos sal\_rios e vales em moeda corrente dever\_o proporcionar aos empregados, durante a jornada de trabalho, tempo h\_bil e compat\_vel com hor\_rio banc\_rio para o recebimento, excluindo-se os hor\_rios de refei?\_o.

**Par\_grafo \_nico:** O tempo destinado ao recebimento banc\_rio n\_o poder\_ ser descontado nem compensado.

#### **CL\_USULA NONA - ADIANTAMENTO DE SAL\_RIOS (VALE)**

Garantidas as condi?\_es mais favor\_veis preexistentes, as empresas conceder\_o adiantamento salarial a seus empregados at\_ o dia 20 de cada m\_s, em montante n\_o inferior a 40% (quarenta inteiros por cento) do sal\_rio mensal, inclusive no curso do aviso pr\_vio trabalhado. Se o dia 20 coincidir com s\_bado, o pagamento

do vale ser\_ antecipado para o primeiro dia \_til anterior; se o dia 20 coincidir com o domingo ou feriado, o vale ser\_ pago no primeiro dia \_til imediatamente posterior. A presente condi?\_o n\_o se aplicar\_ \_queles empregados que tiverem faltado injustificadamente ao servi\_o por mais de 2 (dois) dias at\_ o dia 15 do m\_s.

**Par\_grafo \_nico:** Os empregados que optarem por pagamento salarial \_nico, dever\_o faz\_-lo por escrito, ficando a empresa, nesse caso, desobrigada do cumprimento da presente cl\_usula.

#### **CL\_USULA D\_CIMA - MULTA MORA SALARIAL**

A inobserv\_ncia do prazo legal para pagamento mensal dos sal\_rios acarretar\_ multa di\_ria de 5% (cinco inteiros por cento) do valor do sal\_rio em favor da parte prejudicada.

**Par\_grafo \_nico:** A multa n\_o se aplicar\_ quando se tratar de eventuais diferen\_as, postuladas judicialmente, ap\_s o pagamento da rescis\_o contratual ou ato homologat\_rio.

#### **CL\_USULA D\_CIMA PRIMEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Fornecimento obrigat\_rio de comprovante de pagamento de sal\_rio com a discrimina?\_o detalhada das horas ou dias trabalhados, inclusive as horas extraordin\_rias, pr\_mios, adicional noturno, adicional de insalubridade, demais t\_tulos e import\_ncias pagas e descontos efetuados, contendo a identifica?\_o da empresa e o valor do recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Servi\_o).

#### **CL\_USULA D\_CIMA SEGUNDA - SAL\_RIO SUBSTITUTO E SUBSTITUI?\_O TEMPOR\_RIA**

Fica garantida ao empregado admitido para a fun?\_o de outro desligado, igual remunera?\_o do empregado de menor sal\_rio na fun?\_o, ressalvados os casos de supervis\_o e ger\_ncia;

- a)** A determina?\_o de substitui?\_o tempor\_ria ser\_ comunicada por escrito ao empregado;
- b)** Nas substitui?\_es tempor\_rias superiores a 30 (trinta) dias, o substituto far\_ jus \_ diferen\_a salarial existente entre ele e o substitu\_do, a t\_tulo de gratifica?\_o por fun?\_o, desde o 31\_ (trig\_simo primeiro) dia, at\_ o \_ltimo dia em que perdurar a substitui?\_o, n\_o podendo ultrapassar 60 (sessenta) dias.
- c)** Terminada a substitui?\_o, deixar\_ de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratifica?\_o, n\_o implicando redu?\_o salarial.

#### **Descontos Salariais**

#### **CL\_USULA D\_CIMA TERCEIRA - DESCONTOS**

\_ proibido ao empregador efetuar qualquer desconto salarial dos empregados por motivos de perda, extravio ou qualquer dano causado \_ roupa de lavanderia. Somente est\_o autorizados os descontos decorrentes de adiantamento, dispositivo de Lei ou Conven?\_o Coletiva de trabalho;

### **Gratifica?\_es, Adicionais, Aux\_lios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CL\_USULA D\_CIMA QUARTA - HORAS EXTRAS**

As horas extras ser\_o remuneradas da seguinte forma:

- a)** 50% (cinquenta inteiros por cento) de acr\_scimo em rela?\_o a hora normal, quando trabalhadas em qualquer dia compreendido entre a segunda-feira e s\_bado, inclusive, at\_ o limite de 2 (duas) horas di\_rias;
- b)** 70% (setenta inteiros por cento) de acr\_scimo em rela?\_o \_ hora normal, quando trabalhadas aos s\_bados, nas horas excedentes a 2 (duas) horas;
- c)** 100% (cem inteiros por cento) de acr\_scimo em rela?\_o \_ hora normal, quando trabalhadas em domingos e feriados ou no dia destinado ao repouso semanal; A jornada m\_xima de trabalho, incluindo horas extras, n\_o poder\_ ultrapassar a soma de 10 (dez) horas por dia, de acordo com a lei vigente.

#### **CL\_USULA D\_CIMA QUINTA - INTEGRA?\_O DAS HORAS EXTRAS**

Para pagamento de: f\_rias vencidas e proporcionais, 13\_ sal\_rio, aviso pr\_vio, DSR, feriados e FGTS, ser\_o computadas todas as horas extras desde que habitualmente trabalhadas. Em rela?\_o s f\_rias, ser\_ apurada a media das horas do per\_odo aquisitivo, aplicando-se o valor do sal\_rio na data da concess\_o da mesma. Em rela?\_o ao 13\_ sal\_rio, ser\_ apurada a m\_dia das horas extras trabalhadas no ano, aplicando-se o valor do sal\_rio vigente na data legal de pagamento.

#### **Adicional Noturno**

#### **CL\_USULA D\_CIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

As empresas que mant\_m jornada de trabalho noturno, hor\_rio compreendido entre as 22:00 hs. de um dia e as 05:00 hs do dia seguinte, pagar\_o a seus trabalhadores adicional de 30% (trinta inteiros por cento) sobre a hora normal, para fins do art. 73 da C.L.T.

- a)** Nos termos do art. 73 e par\_grafos da C.L.T., a hora noturna \_ computada \_ base de 52 minutos e 30 segundos.

### Participa?\_o nos Lucros e/ou Resultados

#### CL\_USULA D\_CIMA S\_TIMA - PARTICIPA?\_O NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

As Empresas em cumprimento \_ Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000 que disp\_e sobre a Participa?\_o nos Lucros e/ou Resultados pagar\_o a seus empregados nos meses de abril e outubro de 2013 os valores constantes da Conven?\_o Coletiva de Trabalho que regulamenta o pagamento da Participa?\_o nos Lucros e/ou Resultados negociados entre o SINTRALAV e o SINDILAV.

### Aux\_lio Alimenta?\_o

#### CL\_USULA D\_CIMA OITAVA - TIQUETE VALE CESTA / CESTA B\_SICA

As empresas fornecer\_o mensalmente, sem \_nus para o trabalhador, a todos os seus empregados, um TIQUETE - VALE CESTA com o valor de face de R\$ 62,00 (sessenta e dois reais) e/ou uma CESTA B\_SICA de alimentos de primeira linha de valor id\_ntico.

- a)** O benef\_cio ser\_ concedido tamb\_m durante o per\_odo de gozo de f\_rias, licen\_a maternidade e eventuais afastamentos por motivo de doen\_a ou acidente do trabalho. Nestas situa?\_es especiais o empregado afastado poder\_ por si ou por pessoa autorizada (por escrito) retirar o TIQUETE - VALE CESTA e/ou a CESTA B\_SICA nas depend\_ncias de costume na empresa ou outro local que for por ela designado;
- b)** A retirada do TIQUETE - VALE CESTA e/ou CESTA B\_SICA dever\_ ser contra recibo;
- c)** O TIQUETE - VALE CESTA e/ou CESTA B\_SICA dever\_ ser entregue at\_ o dia 20 de cada m\_s;
- d)** Este benef\_cio n\_o tem natureza salarial e n\_o integrar\_ a remunera?\_o para quaisquer fins;
- e)** Para fazer jus ao benef\_cio, os empregados admitidos ter\_o que ter trabalhado a fra?\_o de 15 dias; para os demitidos com aviso pr\_vio trabalhado ou indenizados o benef\_cio ser\_ integral;
- f)** O benef\_cio n\_o ser\_ concedido aos empregados que tiverem 3 (tr\_s) faltas injustificadas no m\_s.

**Par\_grafo Primeiro:** Sobre valores pagos a t\_tulo de cesta b\_sica, vigentes em 01.11.2011, ser\_ aplicado a partir de 01.11.2012, o percentual de 12,73% (doze inteiros e setenta e tr\_s cent\_simos por cento) aos empregados que j\_ recebem TIQUETE CESTA e/ou CESTA B\_SICA em valores superiores ao aqui estabelecido, assim como aos que recebem cesta b\_sica em quantidade de g\_neros aliment\_cios tamb\_m com valor superior.

**Par\_grafo Segundo:** Os empregados afastados por motivo de doen\_a e/ou por acidente do trabalho ter\_o direito ao recebimento do TIQUETE CESTA e/ou CESTA

B\_SICA pelo per\_odo de 6 (seis) meses, contados a partir do m\_s seguinte ao do efetivo afastamento.

#### **Aux\_lio Transporte**

#### **CL\_USULA D\_CIMA NONA - VALE TRANSPORTE**

As empresas, nos termos da legisla?\_o vigente (leis 7418/85 e 7619/87), bem como o Decreto 95.247/87) obrigam-se a fornecer a seus empregados o Vale Transporte.

#### **Aux\_lio Doen\_a/Invalidez**

#### **CL\_USULA VIG\_SIMA - COMPLEMENTA?\_O DE AUX\_LIO PREVIDENCI\_RIO**

Ao empregado em gozo de benef\_cio do aux\_lio previdenci\_rio por doen\_a ou acidente, fica garantida entre o 16\_ e 60\_ dias de afastamento, uma complementa?\_o de sal\_rio entre o valor do benef\_cio recebido da Previd\_ncia e o seu sal\_rio nominal.

**Par\_grafo \_nico:** Ocorrendo a hip\_tese do empregado perder o direito ao benef\_cio do aux\_lio previdenci\_rio por doen\_a ou acidente, ocasionado por falta de recolhimento das obriga?\_es previdenci\_rias por parte da empresa, ao empregado, ser\_garantido emprego e sal\_rio at\_ 90 (noventa) dias ap\_s o mesmo vir a ter alta m\_dica. Ocorrendo a regulariza?\_o da empresa junto a Previd\_ncia Social e o empregado passando a receber o benef\_cio, cessa a responsabilidade da empresa quanto ao pagamento dos sal\_rios do empregado.

#### **Aux\_lio Morte/Funeral**

#### **CL\_USULA VIG\_SIMA PRIMEIRA - AUX\_LIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado(a), a empresa pagar\_ uma \_nica vez, ao titular de direito designado perante a Previd\_ncia Social, a t\_tulo de aux\_lio funeral, juntamente com o saldo de sal\_rio e outras verbas trabalhistas remanescentes, a quantia correspondente a 01 (um) sal\_rio nominal no caso de morte natural ou acidental e 04 (quatro) sal\_rios nominais no caso de morte por acidente do trabalho.

**a)** Ficam exclu\_das dos dispositivos desta cl\_usula, as empresas que mant\_m seguro de vida gratuito a seus empregados, desde que a indeniza?\_o securit\_ria por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

## **Auxílio Maternidade**

### **CLUSULA VIGSIMA SEGUNDA - AUXILIO \_ MATERNIDADE**

Fica estipulado \_ empresa, um pagamento mensal correspondente a 20% (vinte inteiros por cento) do salário normativo desta Convenção a título de auxílio \_ maternidade. O pagamento do benefício ser \_ devido a partir do retorno ao trabalho da licença maternidade até a criança completar 1 (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. Para fazer jus ao benefício, a empregada mãe \_ obrigada a apresentar \_ empresa a certidão de nascimento do filho. Reconhecem as partes que a presente estipulaç\_o convencional supre inteiramente as disposiç\_oes contidas no art. 389 par\_ografo 1\_ da CLT.

- a)** Ser \_ concedido o benefício elencado no caput, aos empregados do sexo masculino que comprovarem ter a guarda judicial do(s) filho(s);
- b)** Estende \_ mãe adotiva o direito ao benefício elencado acima.
- c)** Este benefício tem caráter assistencial, seu pagamento não est \_ vinculado a comprovaç\_o de gastos da empregada mãe com bab\_, auxiliar, matrículas em creches, instituiç\_oes ou similares.

## **Contrato de Trabalho \_ Admiss\_o, Demiss\_o, Modalidades**

### **Normas para Admiss\_o/Contrataç\_o**

### **CLUSULA VIGSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERI\_NCIA**

O contrato de experiência poder \_ ser celebrado por 45 (quarenta e cinco) dias e prorrogado por mais 30 (trinta) dias no máximo.

- a)** Não ser \_ exigido novo contrato de experiência no caso de readmiss\_o de empregado na mesma empresa, bem como nos casos de admiss\_o de trabalhador que esteja prestando serviços como mãe de obra legalmente contratada.

### **CLUSULA VIGSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS**

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

### **CLUSULA VIGSIMA QUINTA - SAL\_RIO AP\_S A EXPERI\_NCIA**

Findo o contrato de experiência, desde que preenchidos os requisitos de equiparaç\_o salarial contido no art. 461 e par\_grafos da C.L.T., a empresa igualar \_



o sal\_rio do empregado aos dos outros funcion\_rios exercentes da mesma fun?\_o.

#### **CL\_USULA VIG\_SIMA SEXTA - READMISS\_O DE EMPREGADO**

Ser\_ garantido ao empregado readmitido na mesma fun?\_o dentro do limite de 12 meses, a percep?\_o do \_ltimo sal\_rio nominal recebido, reajustado nos mesmos percentuais consignados \_ Categoria Profissional durante o per\_odo em que esteve desligado da empresa.

**a)** Ser\_ considerada nula a rescis\_o seguida de recontrata?\_o ou de perman\_ncia do trabalhador em servi\_o quando ocorrida dentro dos 90 dias subseq\_entes \_ data em que formalmente a rescis\_o se operou.

#### **CL\_USULA VIG\_SIMA S\_TIMA - TESTE ADMISSIIONAL**

A realiza?\_o de testes pr\_ticos operacionais n\_o poder\_ ultrapassar a (quatro) horas.

#### **CL\_USULA VIG\_SIMA OITAVA - ANOTA?\_O NA CARTEIRA DE TRABALHO**

Todo trabalhador ter\_ sua Carteira de Trabalho anotada pela empresa e a ele devolvida, juntamente com os respectivos documentos, no prazo m\_ximo de 48 (quarenta e oito) horas contados da data de admiss\_o ou demiss\_o. A falta de registro, a partir da vig\_ncia desta Conven?\_o, sujeitar\_ a empresa a uma multa em favor do trabalhador no valor equivalente a 20 % (vinte inteiros por cento) do Sal\_rio Normativo da Categoria Profissional, por m\_s trabalhado, sem preju\_zo das san?\_es administrativas cab\_veis.

#### **Desligamento/Demiss\_o**

#### **CL\_USULA VIG\_SIMA NONA - AVISO PR\_VIO**

Nos casos de rescis\_o de contrato de trabalho, sem justa causa, por iniciativa do empregador, o aviso pr\_vio ser\_ comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se ser\_ trabalhado ou indenizado. As redu?\_es previstas no art. 488 da CLT ser\_ utilizadas atendendo a conveni\_ncia do empregado, no in\_cio ou no fim da jornada de trabalho, mediante op?\_o \_nica por um dos per\_odos, no ato de recebimento do aviso pr\_vio.

**a)** Ter\_ direito ao imediato desligamento da empresa e a anota?\_o da respectiva data de sa\_da na CTPS, o empregado que, no curso do aviso pr\_vio, comunic\_-lo por escrito ao empregador. A empresa pagar\_ apenas os dias efetivamente trabalhados, sem preju\_zo das redu?\_es de jornada previstas no art. 488 da CLT, proporcionais ao per\_odo n\_o trabalhado. A liquida?\_o dos direitos trabalhistas dever\_ ocorrer no prazo m\_ximo de 10 dias, contados do desligamento.

**b)** A inobserv\_ncia da jornada reduzida no per\_odo do aviso pr\_vio implica em sua nulidade.

**C)** A empresa deve atentar para o cumprimento do aviso pr\_vio previsto na Lei 12.506/2011, art 1\_, par\_grafo \_nico e Nota T\_cnica n\_ 184 de 2012 do MTE. Ressalvado Princ\_pio da Condi?\_o mais Ben\_fica.

#### **Aviso Pr\_vio**

#### **CL\_USULA TRIG\_SIMA - AVISO PR\_VIO A EMPREGADOS COM MAIS DE 45 (QUARENTA E CINCO) ANOS**

Ao empregado que tiver 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, despedido sem justa causa, fica garantido um aviso pr\_vio de 45 (quarenta e cinco) dias. O per\_odo excedente a 30 (trinta) dias ser\_ sempre indenizado.

**Par\_grafo primeiro:** Se a demiss\_o, ocorrer at\_ 23 (vinte e tr\_s) meses da admiss\_o, ser\_o concedidos 15 (quinze) dias indenizados conforme estabelecido no caput da presente cl\_usula.

**Par\_grafo segundo:** A partir de 24 (vinte e quatro) meses de contrato de trabalho, as indeniza?\_es prevista na Lei 12.506/11, Par\_grafo \_nico ter\_ sua aplica?\_o assegurada, e a indeniza?\_o prevista no Par\_grafo primeiro da presente cl\_usula, obedecer\_ aos seguintes crit\_rios:

- a)** Completo o 2\_ ano de contrato de trabalho, a indeniza?\_o ser\_ de 12 (doze) dias;
- b)** Completo o 3\_ ano de contrato de trabalho, a indeniza?\_o ser\_ de 09 (nove) dias;
- c)** Completo o 4\_ ano de contrato de trabalho, a indeniza?\_o ser\_ de 06 (seis) dias;
- d)** Completo o 5\_ ano de contrato de trabalho, a indeniza?\_o ser\_ de 03 (tr\_s) dias;
- e)** Completo o 6\_ ano de contrato de trabalho, a indeniza?\_o ser\_ de 0 (zero) dias;

#### **CL\_USULA TRIG\_SIMA PRIMEIRA - CARTA AVISO DE DISPENSA**

O empregado dispensado sob alega?\_o de pr\_tica de falta grave,dever\_ ser avisado do fato, por escrito e contra recibo esclarecendo-se os motivos, sob pena de gerar presun?\_o de dispensa imotivada.

#### **CL\_USULA TRIG\_SIMA SEGUNDA - HOMOLOGA?\_ES DAS RESCIS\_ES DO CONTRATO DE TRABALHO**

As homologa?\_es no Sindicato Profissional (SINTRALAV), s\_o obrigat\_rias para os trabalhadores que exerciam suas atividades profissionais no Munic\_pio de S\_o Paulo, sede da Entidade Sindical e nos munic\_pios que comp\_e a baixada santista na regional do SINTRALAV, na cidade de Santos.

**a)** A liquida?\_o (pagamento) dos direitos trabalhistas, resultantes da rescis\_o contratual, dever\_ ser efetivada at\_ o 1\_ (primeiro) dia \_til, imediato ao t\_rmino do contrato de trabalho, quando o aviso pr\_vio tiver sido cumprido em servi\_o, ou at\_ o d\_cimo dia a contar da data de notifica?\_o da dispensa, na hip\_tese de aviso

pr\_vio indenizado ou com dispensa de seu cumprimento, nos termos do paragrafo 5 da Instru?o Normativa n 3 de 12 de mar\_o de 1992 e artigo 477 da C.L.T. A homologa?o (rescis\_o assistida), dever\_ ser efetivada no prazo de 10 dias, contados a partir dos prazos acima estipulados para pagamento das verbas rescis\_rias.

**b)** O atraso na homologa?o (rescis\_o assistida) dentro dos prazos estipulados obrigar\_ o empregador ao pagamento de multa di\_ria de 0,5% (cinco d\_cimos por cento) por dia de atraso, limitado ao teto de 20% (vinte cent\_simos por cento), do piso normativo, salvo quando, comprovadamente o trabalhador tiver dado causa a mora.

**c)** O saldo de sal\_rio de aviso pr\_vio trabalhado, quando for o caso, dever\_ ser pago por ocasi\_o do pagamento geral dos demais empregados, se a homologa?o da rescis\_o n\_o se verificar antes dessa data.

**d)** O Sindicato Profissional fornecer\_ comprovante de comparecimento \_s empresas presentes nas datas aprazadas, quando a convalida?o da rescis\_o assistida n\_o se efetivar pela aus\_ncia do empregado, desde que comprovada a convoca?o do trabalhador.

#### **CL\_USULA TRIG\_SIMA TERCEIRA - SEGURO DESEMPREGO**

Se a homologa?o da rescis\_o do contrato de trabalho n\_o for efetuada dentro dos prazos legais por culpa do empregador, e o ex-empregado vier a perder o direito de recebimento do seguro desemprego, a empresa ser\_ respons\_vel pelo pagamento do mesmo.

#### **M\_o-de-Obra Tempor\_ria/Terceiriza?o**

#### **CL\_USULA TRIG\_SIMA QUARTA - PROIBI?O DE CONTRATA?O DE M\_O DE OBRA TERCEIRIZADA**

As empresas de Lavanderias e Similares pela sua peculiaridade de presta?o de servi\_os a terceiros, n\_o poder\_o contratar trabalhadores por meio de cooperativas, empresas de agenciamento de m\_o de obra, contrato de empreitada ou a qualquer t\_tulo que envolva a lavagem de roupa como um todo e t\_cnicas coadjuvantes, que precedam a lavagem ou semelhante em suas depend\_ncias ou fora dela, para execu?o de atividade fim. Se a Empresa descumprir a presente clausula, incorrer\_ em multa pecuni\_ria mensal de 20% do sal\_rio normativo, a favor do trabalhador prejudicado.

#### **Rela?es de Trabalho \_ Condi?es de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Plano de Cargos e Sal\_rios**

#### **CL\_USULA TRIG\_SIMA QUINTA - PROMO?\_ES**

- a)** Sempre que ocorrer promo?\_o a mesma ser\_ comunicada por escrito ao empregado;
- b)** Toda promo?\_o comportar\_ um per\_odo experimental, n\_o superior a 30 (trinta) dias;
- c)** Ser\_ garantido ao empregado promovido para a fun?\_o ou cargo sem paradigma, um aumento real de no m\_nimo 10% (dez inteiros por cento);
- d)** Havendo paradigma, ap\_s o per\_odo experimental ser\_ garantido o menor sal\_rio da fun?\_o;
- e)** O aumento por promo?\_o n\_o ser\_ compensado nem deduzido por ocasi\_o da primeira data-base subseq\_ente;
- f)** Vencido o per\_odo experimental, a promo?\_o ser\_ obrigatoriamente anotada na C.T.P.S. do empregado.

#### **Adapta?\_o de fun?\_o**

#### **CL\_USULA TRIG\_SIMA SEXTA - GARANTIA AO ACIDENTADO COM SEQUELAS E READAPTA?\_O**

Ser\_ garantida aos empregados acidentados no trabalho, a perman\_ncia na empresa, em fun?\_o compat\_vel com seu estado f\_sico, sem preju\_zo na remunera?\_o antes percebida, desde que, ap\_s o acidente apresentem redu?\_o da capacidade laboral atestada pelo \_rg\_o oficial e que estejam impossibilitados de exercer a fun?\_o que anteriormente exerciam, obrigados por\_m, os trabalhadores nesta situa?\_o a participar de processo de readapta?\_o e reabilita?\_o profissional; quando adquiridos, cessa a garantia.

#### **Igualdade de Oportunidades**

#### **CL\_USULA TRIG\_SIMA S\_TIMA - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

As partes ajustam entre si, a cria?\_o da comiss\_o bipartite que desenvolver\_ propostas de orienta?\_o a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir atos e posturas discriminat\_rias, homof\_bicas ou de preconceito de ra\_a, cor, religi\_o, etnia ou proced\_ncia nacional, praticados nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

#### **Estabilidade Geral**

#### **CL\_USULA TRIG\_SIMA OITAVA - ESTABILIDADE E GARANTIA - EMPREGADO AFASTADO POR DOEN\_A**

Ao empregado afastado do servi\_o por doen\_a, percebendo o benef\_cio previdenci\_rio respectivo, ser\_ garantido emprego e sal\_rio, a partir da alta m\_dica, por per\_odo igual ao do afastamento at\_ o limite de 45 dias ap\_s a alta;

- a)** Na hip\_tese da empresa recusar a alta m\_dica dada pelo SUDS, a mesma arcar\_ com o pagamento dos dias n\_o pagos pela Previd\_ncia Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirma?\_o da alta m\_dica;
- b)** Dentro do prazo limitado nesta garantia estes empregados n\_o poder\_ ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a n\_o ser em raz\_o de pr\_tica de falta grave devidamente comprovada;
- c)** Ter\_ igual garantia de estabilidade, contados a partir da alta m\_dica, os empregados afastados do servi\_o por doen\_as elencadas no artigo 20 \_1\_ da Lei 8213/91.

#### **Estabilidade M\_e**

##### **CL\_USULA TRIG\_SIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO \_ GESTANTE**

Fica vedada a dispensa arbitr\_ria ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirma?\_o da gravidez at\_ 5 (cinco) meses ap\_s o parto;

- a)** Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada dever\_, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gesta?\_o, devendo comprov\_-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notifica?\_o da dispensa.
- b)** Nos casos de gesta?\_o at\_pica n\_o revelada, esse prazo ser\_ estendido para 90 (noventa) dias, devendo ser comprovada tal situa?\_o por atestado m\_dico do INSS; O aviso pr\_vio legal previsto nesta Conven?\_o n\_o poder\_ ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.
- c)** A empregada gestante n\_o poder\_ ser despedida, a n\_o ser por raz\_o de falta grave, devidamente comprovada.

#### **Estabilidade Servi\_o Militar**

##### **CL\_USULA QUADRAG\_SIMA - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTA?\_O DE SERVI\_O MILITAR**

Garantia de emprego e sal\_rio ao empregado em idade de presta?\_o de servi\_o militar, desde o alistamento at\_ a sua incorpora?\_o e nos 30 (trinta) dias ap\_s o desligamento da unidade em que serviu.

- a)** A garantia de emprego ser\_ extensiva ao empregado que estiver servindo o tiro

de guerra;

**b)** 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 serviços no restante da jornada;

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

##### **CL\_ USULA QUADRAGSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE AO SINDICATO**

**a)** As empresas deverão atentar para a abertura de CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho), nas ocorrências de acidente de trabalho, bem como observar o prazo de manutenção do contrato de trabalho, após a alta do segurado, nos termos do que dispõe o art. 118 da Lei 8213/91, ou seja: "o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantido, 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 art. 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 acidentado bem como ser remetida uma cópia ao Sindicato Profissional.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

##### **CL\_ USULA QUADRAGSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Garantir emprego e salário aos empregados que estejam a menos de 18 (dezoito) meses da aposentadoria, mediante expressa comunicação, sendo que adquirido o direito, cessa a estabilidade.

**Parágrafo 1º** - Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do art. 130 do Decreto nº 3.048/99, (redação dada pelo Decreto nº 6.722 de 2008) no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste o período restante para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

**Parágrafo 2º** - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação 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.

**Parágrafo 3º** - Na hipótese de legislação superveniente mais benéfica, que altere as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CL\_USULA QUADRAGSIMA TERCEIRA - VEDAÇÃO DE REVISTA PESSOAL**

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

#### **CL\_USULA QUADRAGSIMA QUARTA - PIS**

As empresas deverão providenciar o pagamento do PIS na suas próprias dependências. As empresas que não fizerem deverão conceder abono de 4 (quatro) horas para o trabalhador recebê-lo, analisados os casos em que o domicílio bancário esteja situado em outro município para abonar o tempo necessário.

### **Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CL\_USULA QUADRAGSIMA QUINTA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO**

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

#### **CL\_USULA QUADRAGSIMA SEXTA - DISPENSA DO TRABALHO POR ATO DA EMPRESA**

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

### **Controle da Jornada**

#### **CL\_USULA QUADRAGSIMA SÉTIMA - HORÁRIO DE TRANSPORTE**

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

#### **CL\_USULA QUADRAGSIMA OITAVA - ATRASO / PERMISSÃO DE ENTRADA AO**

## **TRABALHO - DSR**

**a)** A ocorrência de 1 (um) atraso ao trabalho na semana pelo empregado, desde que não superior a 20 (vinte) minutos, será considerado como atraso justificado e não acarretará o desconto do DSR correspondente, neste caso, a empresa não poderá impedir o acesso do empregado ao local de trabalho e o cumprimento do restante da jornada de trabalho, estando inclusive desobrigado o empregado a compensar os minutos referentes ao atraso.

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

**c)** Na ocorrência de atraso superior a 20 (vinte minutos) ou de mais de 1 (um) atraso na semana, quando permitido sua entrada 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.

## **Faltas**

### **CL\_USULA QUADRAGSIMA NONA - FALTAS JUSTIFICADAS**

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

**I** - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

**II** - Até 01(um) dia consecutivo em caso de falecimento de sogro(a), avós, netos;

**III** - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; ocorrendo no sábado, os três dias serão contados a partir de segunda-feira, inclusive;

**IV** - por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

**V** - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor nos termos da Lei respectiva;

**VI** - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra (c) do Art. 65 da Lei 4.375 de 17 de agosto de 1964. (Lei do Serviço Militar).

**VII** - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

**VIII** - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

**IX** - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

**X** - A licença paternidade será de 5 (cinco) dias, nos termos do art. 10, parágrafo 1º do ato das disposições transitórias

**XI** - Nas hipóteses do art. 131 da C.L.T

### **CL\_USULA QUINQUAGSIMA - EXAMES ESCOLARES**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante nos dias de exame, desde que



em estabelecimento oficial, autorizado ou reconhecido, pr\_avisado o empregador com o m\_nimo de 72 (setenta e duas) horas e comprova?\_o posterior.

### **F\_rias e Licen\_as**

#### **Dura?\_o e Concess\_o de F\_rias**

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA PRIMEIRA - F\_RIAS COLETIVAS / INDIVIDUAL**

- a)** O inicio das f\_rias coletivas ou individuais n\_o poder\_ coincidir com s\_bados, domingos e feriados ou dias j\_ compensados.
- b)** As empresas dar\_o aviso aos empregados com 30 (trinta) dias de anteced\_ncia do inicio do gozo das f\_rias.
- c)** Na vig\_ncia da presente Conven?\_o Coletiva de Trabalho as empresas s\_ conceder\_o f\_rias coletivas mediante comunicado pr\_vio \_ Delegacia Regional do Trabalho, encaminhando c\_pia ao Sindicato Profissional de acordo com a lei vigente, bem como providenciar\_ a afixa?\_o de aviso no locais de trabalho.
- d)** O pagamento das verbas referentes \_s f\_rias dever\_ ser efetuado at\_ 2 (dois) dias antes do inicio do respectivo per\_odo de gozo.

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA SEGUNDA - F\_RIAS - CANCELAMENTO / MODIFICA?\_O**

Comunicado ao empregado o per\_odo de f\_rias individuais ou coletivas, o empregador somente poder\_ cancelar ou modificar o inicio do gozo previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos preju\_zos financeiros por este comprovado.

### **Sa\_de e Seguran\_a do Trabalhador**

#### **Condi?\_es de Ambiente de Trabalho**

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA TERCEIRA - LOCAL PARA REFEI?\_O**

As empresas dever\_o manter locais adequados com aquecedores de refei?\_o para os empregados fazerem suas refei?\_es de forma higi\_nica e acomodada. Ficam ressalvadas as condi?\_es mais favor\_veis.

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA QUARTA - CUIDADOS NO USO DE PISTOLAS NO PROCESSO DE \_USED\_**

As empresas que usarem pistolas em processo de USED dever\_o obrigatoriamente

adotar os seguintes crit\_rios:

**a)** Dever\_o ter local apropriado e contar com sistema de aspira?\_o de poluentes (exhaust\_o). O ambiente deve ser dotado de EPC \_Equipamento de Prote?\_o Coletiva\_, objetivando a aspira?\_o dos poluentes suspensos no ar, sendo o mesmo tamb\_m dotado de sistemas de filtros para que n\_o haja a contamina?\_o atmosf\_rica;

**b)** Fornecer obrigatoriamente m\_scaras apropriadas para a aplica?\_o de produtos qu\_micos no estado gasoso, devidamente regularizado pelo MTE \_Minist\_rio do Trabalho e Emprego\_, adequado e necess\_rio \_ prote?\_o da sa\_de e seguran\_a dos trabalhadores expostos, conforme identificado no PPRA.

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA QUINTA - PROGRAMA DE PREVEN?\_O DE RISCOS AMBIENTAIS**

As empresas se obrigam a cumprir a NR 9 de que trata a Conven?\_o Coletiva de Sa\_de e Seguran\_a no Trabalho e a Portaria Ministerial 3214/78, elaborando e implementando o Programa de Preven?\_o de Riscos Ambientais (PPRA). O Mapa de Risco completo ou setorial dever\_ser afixado em quadro de aviso, de forma claramente vis\_vel e de f\_cil acesso a todos os trabalhadores, c\_pia de todo o processo de elabora?\_o e implementa?\_o do programa, dever\_o ser remetidos ao Sindicato dos Trabalhadores - SINTRALAV.

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA SEXTA - PROGRAMA DE CONTROLE M\_DICO E SA\_DE OCUPACIONAL**

As empresas est\_o obrigadas a cumprir a NR 7 de que trata a Conven?\_o Coletiva de Sa\_de e Seguran\_a no Trabalho e a Portaria Ministerial 3214/78. Os exames m\_dicos peri\_dicos, laborais, admissionais e demissionais, dever\_o ter c\_pia entregue ao empregado e conter\_o obrigatoriamente procedimentos cl\_nicos e complementares que possibilitem a efetiva avalia?\_o dos danos e agravos \_ sa\_de, decorrente das condi?\_es, m\_todos e organiza?\_o do trabalho, mantendo ainda os trabalhadores informados dos riscos e da qualidade de sua sa\_de e informando-os sobre o desenvolvimento do Programa de Controle M\_dico e Sa\_de Ocupacional. C\_pia de todo o processo de elabora?\_o e implementa?\_o do programa dever\_o ser remetidos ao Sindicato dos Trabalhadores - SINTRALAV

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA S\_TIMA - \_GUA POT\_VEL/ PRODUTOS DE HIGI\_NE/ VESTI\_RIO**

**a)** As empresas est\_o obrigadas a fornecer \_gua pot\_vel aos seus empregados;

**b)** As empresas que usam m\_o de obra feminina dever\_o colocar a disposi?\_o das empregadas, absorventes higi\_nicos, para ocorr\_ncias emergenciais; as empresas tamb\_m proporcionar\_o, gratuitamente, produtos adequados \_ higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condi?\_es especificas do trabalho realizado.

**c)** As empresas manter\_o 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.

#### **CL\_USULA QUINQUAGSIMA OITAVA - PERCLOROETILENO**

As empresas estão obrigadas a remeter ao Sindicato Profissional, quando solicitado, cópia do relatório de monitoramento do percloroetileno, com base na RDC 161 da ANVISA.

**a)** As empresas estão obrigadas, a remeter ao sindicato profissional, quando solicitado, o relatório de descarte dos resíduos.

#### **Uniforme**

#### **CL\_USULA QUINQUAGSIMA NONA - UNIFORME E OUTROS EQUIPAMENTOS**

Estão obrigatório o fornecimento gratuito de uniformes aos empregados, quando exigidos pelas empresas na prestação de serviços, ou quando exigidos pela própria natureza do serviço.

**Parágrafo único:** As empresas signatárias desta Convenção Coletiva são responsáveis pela lavagem dos uniformes usados por seus empregados, não podendo a eles transferir a tarefa de lavar os uniformes na própria residência.

#### **Manutenção de Máquinas e Equipamentos**

#### **CL\_USULA SEXAGSIMA - RELATÓRIO DE INSPEÇÃO DE CALDEIRA**

Em cumprimento ao disposto na Portaria 3214/78, com especial atenção a "NR 13 - caldeiras e vasos de pressão", as empresas enquadradas deverão atentar entre outros especificados na própria Portaria Ministerial, para o seguinte:

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

**b)** Envio pela empresa ao Sindicato Profissional, contra recibo, de cópia do "Relatório de Inspeção" emitida pelo profissional habilitado, responsável pela inspeção.

**c)** A (as) caldeira (as) deverão ser operadas por profissional "Operador de Caldeira" devidamente habilitado e registrado como tal na CTPS.

#### **CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CL\_USULA SEXAGSIMA PRIMEIRA - CIPA**

As Empresas, em cumprimento a Norma Regulamentadora 05, da Portaria Ministerial 3214/1978, deverão atentar para as seguintes disposições a esse respeito:

- a)** As Empresas de Lavanderias e Similares, com mais de 20 (vinte) empregados, por força do enquadramento no grau de risco 03, estabelecido pela Portaria n.º 01, de 12.05.95, da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho (DOU 25.05.95) 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 os candidatos;
- 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 ao Sindicato da Categoria Profissional;
- d)** Todo o processo eleitoral e respectiva apuração serão fiscalizados pela CIPA em exercício, excetuados os empregados que se candidatarem a reeleição; no caso de não existir CIPA a fiscalização do processo eleitoral incumbir-se-á aos próprios candidatos;
- e)** Após a realização das eleições o Sindicato da Categoria Profissional será comunicado do resultado, com indicação dos empregados eleitos e os respectivos suplentes;
- f)** Cópia do Edital do início do Processo Eleitoral, deverá ser enviado ao Sindicato Profissional, obedecendo o que preconiza o item 5.40 alínea a desta Norma Regulamentadora;
- g)** As empresas que tiverem menos de 20 (vinte) empregados deverão ter um designado responsável que terá treinamento anual para dar cumprimento aos objetivos constantes do item 5.32.2 da NR 05, da Portaria 3214/78;
- h)** A empresa deverá enviar cópia do processo eleitoral da CIPA, incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias ao Sindicato 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 SEXAGSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho

do empregado ser destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com os Equipamentos de Proteção Individual (E.P.I.) 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;

**a)** As empresas estão obrigadas a aperfeiçoar as condições de trabalho existentes, obedecendo as Normas Regulamentadoras - NRs em vigor com especial atenção para a proteção de partes móveis das máquinas.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA SEXAGSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo sindicato e/ou seus conveniados serão aceitos pela empresa, bem como os fornecidos pelos órgãos de saúde federais, estaduais, municipais e conveniados com o INSS, obedecendo as exigências da Portaria MPSA 3291/84, isto é, com carimbo, assinatura do médico visitado e código da doença.

**a)** O atestado deve obedecer aos dispositivos legais quando emitido por médico particular. Deve ser considerado, pelo médico da empresa ou junta médica de serviço público, como verdadeiro pela presunção de lisura e pericia técnica.

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA SEXAGSIMA QUARTA - GRUPO DE ESTUDO/ LAVANDERIA HOSPITALAR**

Fica estabelecida a criação de uma comissão composta por membros indicados pelo Sintralav e Sindilav, que terá como metas estudar aspectos do seguimento de lavanderias e indicação de medidas e 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.

**a)** A presente comissão terá o prazo de 120 (cento e vinte) dias para apresentar a conclusão de seus trabalhos.

**b)** Após a conclusão dos trabalhos da comissão Sintralav e Sindilav convencionar o Acordo Coletivo a ser adotado o presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA SEXAGSIMA QUINTA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

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

**a)** Máximo de 5 (cinco) dias úteis, contados da data da solicitação nos casos de obtenção de benefício por auxílio doença. Se ocorrer solicitação do INSS para

apresenta?\_o de A.A.S., a empresa conceder\_ no prazo m\_ximo de 48 (quarenta e oito) horas;

**b)** M\_ximo de 7 (sete) dias \_teis, contados da data da solicita?\_o, nos casos de aposentadoria;

**c)** Para fins de obten?\_o de aposentadoria especial e requerimento de pagamento de pec\_lio previdenci\_rio, a empresa ter\_ 20 (vinte) dias para a entrega do formul\_rio exigido pelo INSS.

#### **CL\_USULA SEXAG\_SIMA SEXTA - RECOLHIMENTO DO INSS / ATRASO**

A empresa que estiver em atraso com os recolhimentos referentes ao INSS e que como conseq?\_ncia venha a prejudicar o empregado pelo mesmo n\_o ter direito aos benef\_cios tais como: auxilio doen\_a, aux\_lio natalidade e outros, estar\_ obrigada a arcar com os prov\_veis preju\_zos financeiros causados ao trabalhador.

#### **Rela?\_es Sindicais**

##### **Sindicaliza?\_o (campanhas e contrata?\_o de sindicalizados)**

#### **CL\_USULA SEXAG\_SIMA S\_TIMA - SINDICALIZA?\_O**

As empresas colocar\_o a disposi?\_o do Sindicato Profissional, 02 (duas) vezes por ano, 10 (dez) dias ap\_s a solicita?\_o do mesmo, local e meio para fins de sindicaliza?\_o, cuja data ser\_ convencionada de comum acordo entre a dire?\_o de cada empresa e o sindicato profissional, este representado por diretor ou elemento credenciado pela entidade, sendo que a atividade ser\_ desenvolvida fora do ambiente de produ?\_o.

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CL\_USULA SEXAG\_SIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitir\_o a afixa?\_o de avisos do Sindicato dos Trabalhadores, no quadro respectivo, em local vis\_vel, em parte destinada ao Sindicato, de comunicados aos trabalhadores, desde que de car\_ter oficial, assinado pela diretoria da entidade profissional, relativo \_ convoca?\_o de assembl\_ias, realiza?\_o de elei?\_es, campanhas de sindicaliza?\_o, servi\_os prestados pela entidade, e ainda realiza?\_o de cursos, palestra e semin\_rios, quando encaminhados \_ diretoria da empresa com anteced\_ncia de 02 (dois) dias \_teis.

#### **Acesso a Informa?\_es da Empresa**

#### **CL\_USULA SEXAG\_SIMA NONA - GUIA DE RECOLHIMENTO DA PREVID\_NCIA SOCIAL (G.P.S.)**

As empresas est\_ o obrigadas a encaminhar para o Sindicato Profissional c\_ pia das Guias da Previd\_ ncia Social (G.P.S.) at\_ 15 (quinze) dias ap\_ s o recolhimento da compet\_ ncia anterior

#### **CL\_USULA SEPTUAG\_SIMA - C\_PIAS DA RAIS**

A empresa est\_ obrigada a remeter ao Sindicato Profissional, quando solicitado, a rela?\_ o dos empregados pertencentes \_ categoria.

#### **CL\_USULA SEPTUAG\_SIMA PRIMEIRA - MUDAN\_A DE ENDERE\_O / RAZ\_O SOCIAL**

As empresas ficam obrigadas a comunicar qualquer mudan\_ a de endere\_ o, ou raz\_ o social, tanto para o sindicato dos trabalhadores como para o sindicato patronal, no prazo de 15 (quinze) dias ap\_ s a efetiva?\_ o da mudan\_ a.

#### **CL\_USULA SEPTUAG\_SIMA SEGUNDA - C\_PIAS DA GFIP DO FGTS**

As Empresas est\_ o obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional, c\_ pia da GFIP do FGTS, por qualquer meio de correspond\_ ncia, at\_ 5 (cinco) dias ap\_ s a data do pagamento de cada parcela, afim de comprovar os valores pagos e o n\_ mero de empregados

**a)** Fica assegurado que a entidade sindical profissional participar\_ na fiscaliza?\_ o do FGTS, em especial cumprimento da Resolu?\_ o CC/FGTS N. 48/91, no que tange ao controle de dep\_ sito nas contas vinculadas de seus representados, exercitando a faculdade que o artigo 72 do Decreto n\_ 99.684/90 lhe assegura.

#### **Outras disposi?\_ es sobre rela?\_ o entre sindicato e empresa**

#### **CL\_USULA SEPTUAG\_SIMA TERCEIRA - CERTID\_O NEGATIVA DE DEBITOS PARA FINS DE LICITA?\_ O**

As entidades sindicais est\_ o obrigadas a fornecer \_ s empresas, desde que solicitado com 72 (setenta e duas) horas de anteced\_ ncia, a certid\_ o negativa de d\_ bito junto as mesmas, relativas \_ s contribui?\_ es dos empregados, e ou, das empresas abrangidas pela presente conven?\_ o. Para fazer jus a tal exig\_ ncia, as empresas requerentes dever\_ o comprovar, no mesmo prazo, a regularidade dos recolhimentos sindicais, acordados nesta Conven?\_ o.

#### **CL\_USULA SEPTUAG\_SIMA QUARTA - CONTRIBUI?\_ O ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS PARA O SINDILAV**

A Contribui?\_ o Assistencial das empresas sediadas na base territorial do Sindicato de Lavanderias e Similares do Munic\_ pio de S\_ o Paulo e Regi\_ o - SINDILAV observar\_ o que ficou aprovado na Assembl\_ ia Geral Extraordin\_ ria, realizada em 23 de novembro de 2012, a saber:

**a)** as empresas que tinham mais de 5 (cinco) funcion\_ rios, em 01.11.2012,

recolher o R\$ 8,00 (oito) reais por funcion\_rio, por parcela, em 10 parcelas, com vencimentos em 15/01/2013, 15/02/2013, 15/03/2013, 15/04/2013, 15/05/2013, 15/07/2013, 15/08/2013, 15/09/2013, 15/10/2013 e 15/11/2013.

**b)** As empresas que tinham, em 01.11.2012, de zero at\_ 5 (cinco) funcion\_rios, recolher o 10 (dez) parcelas de R\$ 39,00 (trinta e nove reais) cada uma, com vencimentos iguais aos da letra \_a\_.

**c)** O n\_o recolhimento das contribui?\_es referidas implicar\_ na multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido e n\_o recolhido, ale de juros de 1% (um por cento) ao m\_s.

**d)** As empresas s\_o obrigadas a enviar ao Sindicato de Lavanderias e Similares do Munic\_pio de S\_o Paulo e Regi\_o - SINDILAV, at\_ o dia 20 de dezembro de 2012, c\_pia da guia GFIP do FGTS, referente ao m\_s de novembro de 2012, a fim de comprovar o n\_mero de empregados.

**e)** O recolhimento dever\_ ser efetuado exclusivamente em ag\_ncias banc\_rias, em guia pr\_pria, que ser\_ fornecida pela entidade sindical patronal.

**f)** Para as empresas que possuem mais de uma unidade, a cobran\_a ser\_ unificada em um s\_ boleto. Nesse caso, \_ obrigat\_ria a apresenta?\_o das diversas guias GFIP, para que o sindicato possa promover a unifica?\_o da cobran\_a;

**g)** Na guia de cobran\_a constar\_ a informa?\_o de que ser\_ concedido 10% de desconto para pagamento da contribui?\_o \_ vista, sendo que a empresa que desejar o pagamento nessa condi?\_o, ou seja, com 10% de desconto, desde que o pagamento seja \_ vista, deve solicitar a guia avulsa \_ secretaria do SINDILAV.

#### **CL\_USULA SEPTUAG\_SIMA QUINTA - CONTRIBUI?\_O CONFEDERATIVA DAS EMPRESAS PARA O SINDILAV**

A Contribui?\_o Confederativa das empresas sediadas na base territorial do Sindicato de Lavanderias e Similares do Munic\_pio de S\_o Paulo e Regi\_o SINDILAV observar\_ o que ficou aprovado na Assembl\_ia Geral Extraordin\_ria, realizada em 23 de novembro de 2012, conforme a seguinte tabela:

aut_nomos	R\$	92,00
empresas com at_ 10 funcion_rios	R\$	161,00
empresas com 11 a 25 funcion_rio	R\$	253,00
empresas com 26 a 60 funcion_rio	R\$	552,00
empresas com 61 funcion_rios em diante	R\$	1.035,00

**a)** O recolhimento dever\_ ser efetuado at\_ o dia 15 de junho de 2013, em ag\_ncias banc\_rias, em guia pr\_pria que ser\_ fornecida pela entidade sindical patronal;

**b)** O recolhimento da Contribui?\_o Confederativa Patronal efetuada com atraso ser\_ acrescida de multa de 10%, al\_m de juros de 0,5% ao m\_s.



### **Outras disposi?\_es sobre representa?\_o e organiza?\_o**

#### **CL\_USULA SEPTUAG\_SIMA SEXTA - REPASSE DAS MENSALIDADES DOS ASSOCIADOS DO SINDICATO**

- a)** O sindicato profissional encaminhar\_ \_s empresas at\_ o dia 20 de cada m\_s a rela?\_o de seus associados.
- b)** As empresas descontar\_ o em folha de pagamento as mensalidades associativas sindicais desses trabalhadores.
- c)** O repasse do respectivo valor ao sindicato ser\_ feito atrav\_s de dep\_sito banc\_rio, em conta corrente a ser indicada, no prazo m\_ximo de 5 (cinco) dias da data do pagamento do sal\_rio;
- d)** N\_o ser\_ exigido desconto das mensalidades nos casos de desligamento contratual no curso do m\_s, bem como na ocorr\_ncia de suspens\_ o do contrato por benef\_cio previdenci\_rio, independente de maior formalidade de comunica?\_o.
- e)** A empresa dever\_ retornar ao sindicato profissional o "CONTROLE DE RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES" devidamente preenchido, com as indica?\_es do desconto e do sal\_rio nominal do empregado bem como c\_pia do comprovante banc\_rio de dep\_sito.
- f)** A empresa que deixar de recolher ao sindicato mensalidades associativas, dentro do prazo acima estipulado, incorrer\_ em multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante acrescido de 1% (um por cento) de juros ao m\_s.

#### **CL\_USULA SEPTUAG\_SIMA S\_TIMA - CONTRIBUI?\_O ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL TRABALHADORES**

Considerando que a Assembl\_ia Geral de 30 de agosto de 2012 foi aberta \_ categoria profissional, inclusive aos n\_o associados, na forma do art. 617, par\_grafo segundo, da CLT;

Considerando que a categoria profissional como um todo, independentemente de filia?\_o sindical, foi representada nas negocia?\_es coletivas de acordo com o estabelecido nos incisos III e IV do artigo oitavo da Constitui?\_o da Rep\_blica e abrangida, sem nenhuma distin?\_o na presente Conven?\_o Coletiva;

Considerando que a representa?\_o da categoria, associados ou n\_o e sua abrang\_ncia no instrumento normativo n\_o afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo oitavo da Constitui?\_o Federal;

Considerando que a mesma Assembl\_ia que autorizou o sindicato profissional a manter negocia?\_es coletivas e celebrar esta Conven?\_o fixou livre e democraticamente a Contribui?\_o Assistencial / Negocial dos Trabalhadores, v\_lida para o per\_odo de 01 de novembro de 2012 a 31 de outubro de 2013, devido por todos os trabalhadores benefici\_rios desta norma coletiva, sediados na base territorial do Sindicato Profissional - Sintralav;

Fica ajustado que os empregadores descontar\_ o em folha de pagamento, \_ titulo de Contribui?\_o Assistencial / Negocial dos Trabalhadores, de cada um de seus empregados, associados ou n\_o, beneficiados por essa Conven?\_o Coletiva de Trabalho, os \_ndices percentuais, nos prazos, forma e seguintes condi?\_es:

**a)** - desconto e repasse da import\_ncia equivalente a 2,0% (dois inteiros por cento) do sal\_rio nominal de cada empregado, j\_ reajustado, limitado ao teto de desconto por empregado no valor de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) nos meses de dezembro de 2012 e janeiro, fevereiro, mar\_o, abril, maio, junho, julho, agosto, setembro e outubro de 2013;

- desconto e repasse da import\_ncia equivalente a 4,80% (quatro inteiros e oitenta cent\_simos por cento) do sal\_rio nominal de cada empregado, j\_ reajustado, limitado ao teto de desconto por empregado no valor de R\$ 98,00 (noventa e oito reais) no m\_s de novembro de 2012;

**b)** As import\_ncias descontadas dever\_o ser recolhidas ao SINTRALAV SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE LAVANDERIA E SIMILARES DO ESTADO DE S\_O PAULO, em guias pr\_prias enviadas pela entidade, pagos nas ag\_ncias banc\_rias at\_ o dia 10 de cada m\_s ou no dia imediatamente posterior caso venha a cair em fins de semana ou feriado;

**c)** As empresas dever\_o remeter ao Sindicato Profissional, c\_pia do comprovante de recolhimento com a rela?\_o nominal dos empregados e respectivos descontos, sob pena de multa de 10% (dez inteiros por cento) do valor devido, acrescido de 0,5% (meio por cento) de juros ao m\_s e corre?\_es legais;

**d)** O desconto e repasse da import\_ncia devida pelo empregado, a t\_tulo de Contribui?\_o Assistencial / Negocial dos Trabalhadores, ser\_ de inteira responsabilidade da empresa, sendo que, a omiss\_o empresarial na efetiva?\_o do desconto e seu respectivo repasse ao Sindicato Profissional, far\_ com que o \_nus pelo pagamento da import\_ncia se reverta \_ empresa, sem permiss\_o de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador, o mesmo ocorrendo em caso de o recolhimento vir a ser efetuado a outro Sindicato, que n\_o seja o representante legal dos empregados, observando-se o local da presta?\_o de servi\_os do empregado, em rela?\_o \_ base territorial do Sindicato Profissional signat\_rio desta;

**e)** Os empregados que n\_o concordarem com o desconto da contribui?\_o poder\_o se manifestar mediante carta individual em 2 (duas) vias, escrita de pr\_prio punho, assinada e protocolada pessoalmente na sede do sindicato at\_ 10 (dez) dias antes do primeiro desconto;

**f)** Aos empregados que vierem a ser contratados ap\_s a data base, o desconto da Contribui?\_o Assistencial / Negocial dos Trabalhadores, ser\_ efetuado nos meses subseq\_entes ao de admiss\_o.

**g)** O conte\_do desta cl\_usula, bem como sua inser?\_o nesta Conven?\_o Coletiva, \_ de inteira responsabilidade do sindicato profissional signat\_rio.

**Disposi?\_es Gerais**

**Regras para a Negocia?\_o**

#### **CL\_USULA SEPTUAGSIMA OITAVA - 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. Desde que ajuizada a Ação de Cumprimento perante a Justiça do Trabalho, o empregador responderá pelos honorários do advogado da Entidade Sindical Profissional na Proposta de 10% (dez inteiros por cento) do real valor da causa se houver condenação.

#### **CL\_USULA SEPTUAGSIMA NONA - NORMAS CONSTITUCIONAIS**

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

#### **CL\_USULA OCTAGSIMA - ABRANGÊNCIA/AMPLITUDE**

A norma coletiva abrangerá a todos os trabalhadores nas empresas do setor de lavanderias e similares independentemente da função ou forma de contratação, excetuando-se os diferenciados e terceirizados, na forma da lei, desde que não atuem na atividade fim da empresa;

#### **CL\_USULA OCTAGSIMA PRIMEIRA - MULTA**

Fica estipulada multa equivalente a 5% (cinco inteiros por cento) do salário normativo, por empregado, no caso do descumprimento de quaisquer das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, por evento, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

#### **CL\_USULA OCTAGSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

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

ROBERTO SCALIZE

Presidente

SIND INTER DOS TRAB EM EMPR DE LAVANDERIA E SIMIL DO ESTADO DE SAO PAULO

JOSE CARLOS LARocca

Presidente

SINDICATO DE LAVANDERIAS E SIMILARES DO MUNICIPIO DE SAO PAULO E REGIAO - SINDILAV

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

