

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

N_MERO DE REGISTRO NO MTE: SP002810/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/03/2014
N_MERO DA SOLICITAÇÃO: MR079193/2013
N_MERO DO PROCESSO: 46219.001195/2014-64
DATA DO PROTOCOLO: 22/01/2014

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

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 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 novembro de 2013 a 31 de outubro de 2014 e a data-base da categoria em 01 de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional e econômica de lavanderias e similares do Estado de São Paulo**, com abrangência territorial em Adolfo/SP, Água/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, Arapongas/SP, Arco-Íris/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Artur Nogueira/SP, Arujá/SP, Assis/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, Catigüba/SP, Cedral/SP, Colina/SP, Colômbia/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, Embaíba/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, Fernandópolis/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Floreal/SP, Florínia/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Gavião Peixoto/SP, Getulina/SP, Guaiçara/SP, Guaimbé/SP, Guaiçara/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, Ipiranga/SP, Irapuã/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itanhaém/SP, Itaóca/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, José Bonifácio/SP, Jumirim/SP, Juquiá/SP, Juquitiba/SP, Lourdes/SP, Lucianópolis/SP, Luiziânia/SP, Lutaí/SP, Macaúbal/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Mairiporã/SP, Maracá/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, Rانcharia/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, Trابiju/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 DA CATEGORIA PROFISSIONAL (PISO SALARIAL)

Fica assegurado, reajuste de 8,00% (oito inteiros por cento) sobre o PISO SALARIAL a partir de 01.11.2013, para todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva, sendo o salário normativo no valor de R\$ 907,20 (novecentos e sete reais e vinte centavos) por mês, excluídos os menores aprendizes, na forma da lei.

Reajustes/Corre?_es Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Sobre os salários com valor acima do piso salarial, vigentes em 01.11.2012, negociado e acertado pelas partes e correspondente ao período de 01.11.2012 a 31.10.2013, será aplicado a partir de 01.11.2013 o percentual de 7,60% (sete inteiros e sessenta centésimos por cento).

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÃO

Com o reajustamento acima, ficarão compensados automaticamente todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período de 01.11.2012 a 31.10.2013, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, aumento real, equiparação salarial e término de aprendizagem.

CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE (NOVEMBRO):

Aos trabalhadores admitidos após a data base de 01.11.2012 e até 31.10.2013, o reajuste será proporcional obedecendo a seguinte tabela:

DATA DE ADMISSÃO	PERCENTUAL
Até 15.11.12	7,60%
De 16.11.12 a 15.12.12	6,97%
De 16.12.12 a 15.01.13	6,34%
De 16.01.13 a 15.02.13	5,71%
De 16.02.13 a 15.03.13	5,08%

De 16.03.13 a 15.04.13	4,45%
De 16.04.13 a 15.05.13	3,82%
De 16.05.13 a 15.06.13	3,19%
De 16.06.13 a 15.07.13	2,56%
De 16.07.13 a 15.08.13	1,93%
De 16.08.13 a 15.09.13	1,30%
De 16.09.13 a 15.10.13	0,67%
A partir de 16.10.13	0,00%

Pagamento de Sal_rio _ Formas e Prazos

CLÁUSULA OITAVA - DATA DE PAGAMENTO E CONDIÇÕES DE RECEBIMENTO

Os salários dos empregados serão pagos até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido ou prazo estabelecido por legislação superveniente. As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente deverão proporcionar aos empregados, durante a jornada de trabalho, tempo hábil e compatível com horário bancário para o recebimento, excluindo-se os horários de refeição.

Parágrafo único: O tempo destinado ao recebimento bancário não poderá ser descontado nem compensado.

CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE)

Garantidas as condições mais favoráveis preexistentes, as empresas concederão adiantamento salarial a seus empregados até o dia 20 de cada mês, em montante não inferior a 40% (quarenta inteiros por cento) do salário mensal, inclusive no curso do aviso prévio trabalhado. Se o dia 20 coincidir com sábado, o pagamento do vale será antecipado para o primeiro dia útil anterior; se o dia 20 coincidir com o domingo ou feriado, o vale será pago no primeiro dia útil imediatamente posterior. A presente condição não se aplicará àqueles empregados que tiverem faltado injustificadamente ao serviço por mais de 2 (dois) dias até o dia 15 do

mês.

Parágrafo único: Os empregados que optarem por pagamento salarial único, deverão fazê-lo por escrito, ficando a empresa, nesse caso, desobrigada do cumprimento da presente cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA - MULTA MORA SALARIAL

A inobservância do prazo legal para pagamento mensal dos salários acarretará multa diária de 5% (cinco inteiros por cento) do valor do salário em favor da parte prejudicada.

Parágrafo Único: A multa não se aplicará quando se tratar de eventuais diferenças, postuladas judicialmente, após o pagamento da rescisão contratual ou ato homologatório.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento de salário com a 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 FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUTO E SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

Fica garantida ao empregado admitido para a função de outro desligado, igual remuneração do empregado de menor salário na função, ressalvados os casos de supervisão e gerência;

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

b) Nas substituições temporárias superiores a 30 (trinta) dias, o substituto fará jus à diferença salarial existente entre ele e o substituído, a título de gratificação por função, desde o 31º (trigésimo primeiro) dia,

até o último dia em que perdurar a substituição, não podendo ultrapassar 60 (sessenta) dias.

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

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESCONTOS

É proibido ao empregador efetuar qualquer desconto salarial dos empregados por motivos de perda, extravio ou qualquer dano causado à roupa de lavanderia. Somente estão autorizados os descontos decorrentes de adiantamento, dispositivo de Lei ou Convenção Coletiva de trabalho;

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS - EXTRAS

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

- a) 50% (cinquenta inteiros 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 2 (duas) horas diárias;
- b) 70% (setenta inteiros por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas aos sábados, nas horas excedentes a 2 (duas) horas;
- c) 100% (cem inteiros por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em domingos e feriados ou no dia destinado ao repouso semanal; 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 QUINTA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

Para pagamento de: férias vencidas e proporcionais, 13º salário, aviso prévio, DSR, feriados e FGTS, serão computadas todas as horas extras desde que habitualmente trabalhadas. 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. 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 SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

As empresas que mantêm jornada de trabalho noturno, horário compreendido entre as 22:00 hs. de um dia e as 05:00 hs do dia seguinte, pagarão 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 parágrafos da C.L.T., a hora noturna é computada à base de 52 minutos e 30 segundos.

Participa?_o nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 empregados nos meses de abril e outubro de 2014 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 Alimentar?_o

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TIQUETE VALE CESTA / CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão mensalmente, sem ônus para o trabalhador, a todos os seus empregados, um TIQUETE - VALE CESTA com o valor de face de R\$ 68,20 (sessenta e oito reais e vinte 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 empregado afastado poderá por si ou por pessoa autorizada (por escrito) retirar o TIQUETE - VALE CESTA e/ou a CESTA BÁSICA nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado;

b) A retirada do TIQUETE - VALE CESTA e/ou CESTA BÁSICA deverá ser contra recibo;

- c) O TIQUETE - VALE CESTA e/ou CESTA BÁSICA deverá ser entregue até o dia 20 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 empregados admitidos terão que ter trabalhado a fração de 15 dias; para os demitidos com aviso prévio trabalhado ou indenizados o benefício será integral;
- f) O benefício não será concedido aos empregados que tiverem 3 (três) faltas injustificadas no mês.

Parágrafo Primeiro: Sobre valores pagos a título de cesta básica, vigentes em 01.11.2012, será aplicado a partir de 01.11.2013, o percentual de 10,00% (dez inteiros por cento) aos empregados que já recebem TIQUETE CESTA e/ou CESTA BÁSICA em valores superiores ao aqui estabelecido, assim como aos que recebem cesta básica em quantidade de gêneros alimentícios também com valor superior.

Parágrafo Segundo: Os empregados afastados por motivo de doença e/ou por acidente do trabalho terão direito ao recebimento do TIQUETE CESTA e/ou CESTA BÁSICA pelo período de 6 (seis) meses, contados a partir do mês seguinte ao do efetivo afastamento.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 seus empregados o Vale Transporte.

Parágrafo único: É vedado ao empregador substituir o fornecimento de vale transporte por dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento. Seu fornecimento não tem natureza salarial e não constitui remuneração para base de cálculo de INSS, FGTS ou IRF.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário por doença ou acidente, fica garantida entre o 16º e 60º dias de afastamento, uma complementação de salário entre o valor do benefício recebido da Previdência e o seu salário nominal.

Parágrafo Único: Ocorrendo a hipótese do empregado perder o direito ao benefício do auxílio previdenciário por doença ou acidente, ocasionado por falta de recolhimento das obrigações previdenciárias por parte da empresa, ao empregado, será garantido emprego e salário até 90 (noventa) dias após o mesmo vir a ter alta médica. Ocorrendo a regularização da empresa junto a Previdência Social e o empregado passando a receber o benefício, cessa a responsabilidade da empresa quanto ao pagamento

dos salários do empregado.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado(a), a empresa pagará uma única vez, ao titular de direito designado 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 empregados, desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

Auxílio Maternidade

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO À MATERNIDADE

Fica estipulado à empresa, um pagamento mensal correspondente a 20% (vinte inteiros por cento) do salário normativo desta Convenção a título de auxílio à maternidade. O pagamento do benefício será 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 é obrigada a apresentar à empresa a certidão de nascimento do filho. Reconhecem as partes que a presente estipulação convencional supre inteiramente as disposições contidas no art. 389 parágrafo 1º da CLT.

a) Será concedido o benefício elencado no caput, aos empregados do sexo masculino que comprovarem ter a guarda judicial do(s) filho(s);

b) Estende à mãe adotiva o direito ao benefício elencado acima.

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

Contrato de Trabalho _ Admiss_ão, Demiss_ão, Modalidades

Normas para Admiss_ão/Contrataç_ão

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SALÁRIO APÓS A EXPERIÊNCIA

Findo o contrato de experiência, desde que preenchidos os requisitos de equiparação salarial contido no art. 461 e parágrafos da C.L.T., a empresa igualará o salário do empregado aos dos outros funcionários exercentes da mesma função.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - READMISSÃO DE EMPREGADO

Será garantido ao empregado readmitido na mesma função dentro do limite de 12 meses, a percepção do último salário nominal recebido, reajustado nos mesmos percentuais consignados à Categoria Profissional durante o período em que esteve desligado da empresa.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TESTE ADMISSIONAL

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

Todo trabalhador terá sua Carteira de Trabalho anotada pela empresa e a ele devolvida, juntamente com os respectivos documentos, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas contados da data de admissão ou demissão. A falta de registro, a partir da vigência desta Convenção, sujeitará a empresa a uma multa em favor do trabalhador no valor equivalente a 20 % (vinte inteiros por cento) do Salário Normativo da Categoria Profissional, por mês trabalhado, sem prejuízo das sanções administrativas cabíveis.

Desligamento/Demiss_o

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por iniciativa do empregador, o aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado. As reduções previstas no art. 488 da CLT serão utilizadas atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única por um dos períodos, no ato de recebimento do aviso prévio.

a) Terá direito ao imediato desligamento da empresa e a anotação da respectiva data de saída na CTPS, o empregado que, no curso do aviso prévio, comunicá-lo por escrito ao empregador. A empresa pagará apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das reduções de jornada previstas no art. 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado. A liquidação dos direitos trabalhistas deverá ocorrer no prazo máximo de 10 dias, contados do desligamento.

b) A inobservância da jornada reduzida no período do aviso prévio implica em sua nulidade.

c) A empresa deve atentar para o cumprimento do aviso prévio previsto na Lei 12.506/2011, art 1º, parágrafo único e [Nota Técnica Nº 184 de 2012](#) do MTE. Ressalvado Princípio da Condição mais Benéfica.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO 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 prévio de 45 (quarenta e cinco) dias. O período excedente a 30 (trinta) dias será sempre indenizado.

Parágrafo primeiro: Se a demissão, ocorrer até 23 (vinte e três) meses da admissão, serão concedidos 15 (quinze) dias indenizados conforme estabelecido no caput da presente cláusula.

Parágrafo segundo: A partir de 24 (vinte e quatro) meses de contrato de trabalho, as indenizações prevista na Lei 12.506/11, Parágrafo único terá sua aplicação assegurada, e a indenização prevista no Parágrafo primeiro da presente cláusula, obedecerá aos seguintes critérios:

a) Completo o 2º ano de contrato de trabalho, a indenização será de 12 (doze) dias;

- b) Completo o 3º ano de contrato de trabalho, a indenização será de 09 (nove) dias;
- c) Completo o 4º ano de contrato de trabalho, a indenização será de 06 (seis) dias;
- d) Completo o 5º ano de contrato de trabalho, a indenização será de 03 (três) dias;
- e) Completo o 6º ano de contrato de trabalho, a indenização será de 0 (zero) dias;

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA AVISO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

As homologações no Sindicato Profissional (SINTRALAV), são obrigatórias para os trabalhadores que exerciam suas atividades profissionais no Município de São Paulo, sede da Entidade Sindical.

a) A liquidação (pagamento) dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão contratual, deverá ser efetivada até o 1º (primeiro) dia útil, imediato ao término do contrato de trabalho, quando o aviso prévio tiver sido cumprido em serviço, 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 atraso na homologação (rescisão assistida) dentro dos prazos estipulados obrigará o empregador ao pagamento de multa diária de 0,5% (cinco décimos por cento) por dia de atraso, limitado ao teto de 20% (vinte centésimos por cento), do piso normativo, salvo quando, comprovadamente o trabalhador tiver dado causa a mora.

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

d) O Sindicato Profissional fornecerá comprovante de comparecimento às empresas presentes nas datas apazadas, quando a convalidação da rescisão assistida não se efetivar pela ausência do empregado, desde que comprovada a convocação do trabalhador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DESEMPREGO

Se a homologação da rescisão do contrato de trabalho não 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 será responsável pelo pagamento do mesmo.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA

As empresas de Lavanderias e Similares pela sua peculiaridade de prestação de serviços a terceiros, não poderão contratar trabalhadores por meio de cooperativas, empresas de agenciamento de mão de obra, contrato de empreitada ou a qualquer título que envolva a lavagem de roupa como um todo e técnicas coadjuvantes, que precedam a lavagem ou semelhante em suas dependências ou fora dela, para execução de atividade fim. Se a Empresa descumprir a presente cláusula, incorrerá em multa pecuniária mensal de 20% do salário normativo, a favor do trabalhador prejudicado.

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROMOÇÕES

- a) Sempre que ocorrer promoção a mesma será comunicada por escrito ao empregado;
- b) Toda promoção comportará um período experimental, não superior a 30 (trinta) dias;
- c) Será garantido ao empregado promovido para a função ou cargo sem paradigma, um aumento real de no mínimo 10% (dez inteiros 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 C.T.P.S. do empregado.

Adaptação de função

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AO ACIDENTADO COM SEQUELAS E READAPTAÇÃO

Será garantida aos empregados 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 estejam impossibilitados de exercer a função que anteriormente exerciam, obrigados porém, os trabalhadores nesta situação a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional; quando adquiridos, cessa a garantia.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

As partes ajustam entre si, a criação da comissão bipartite que desenvolverá propostas de orientação a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir atos e posturas discriminatórias, homofóbicas ou de preconceito de raça, cor, religião, etnia ou procedência nacional, praticados nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE E GARANTIA - EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA

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

- a) Na hipótese da empresa recusar a alta médica dada pelo SUDS, a mesma 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 empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, 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 empregados afastados do serviço por doenças elencadas no artigo 20 §1º da Lei 8213/91.

Estabilidade M_e

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto;

- a) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu

estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa.

b) 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; O aviso prévio legal previsto nesta Convenção não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

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

Estabilidade Servi_o Militar

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

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.

a) A garantia de emprego será 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 Doen_a Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 n.º 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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - VEDAÇÃO À 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 _ Dura?_o, Distribui?_o, Controle, Faltas

Prorroga?_o/Redu?_o de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTERRUPTÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho por responsabilidade da empresa ou caso fortuito, não poderão ser

descontadas do salário ou compensadas posteriormente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EXAMES ESCOLARES

Serão abonadas as faltas do empregado estudante nos dias de exame, desde que em estabelecimento oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior.

Dura?_o e Concess_o de F_rias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS COLETIVAS / INDIVIDUAL

- a)** O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados.
- b)** As empresas darão aviso aos empregados 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 Delegacia Regional do Trabalho, encaminhando cópia ao Sindicato Profissional de acordo com a lei vigente, bem como providenciará a afixação de aviso no locais de trabalho.
- d)** O pagamento das verbas referentes às férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período de gozo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS - CANCELAMENTO / MODIFICAÇÃO

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

Sa_de e Seguran_a do Trabalhador

Condi?_es de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LOCAL PARA REFEIÇÃO

As empresas deverão manter locais adequados com aquecedores de refeição para os empregados fazerem suas refeições de forma higiênica e acomodada. Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CUIDADOS NO USO DE PISTOLAS NO PROCESSO DE _USED_

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

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 trabalhadores expostos, conforme identificado no PPRA.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

As empresas se obrigam 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). O Mapa de Risco completo ou setorial deverá ser afixado em quadro de aviso, de forma claramente visível e de fácil acesso a todos os trabalhadores, cópia de todo o processo de elaboração e implementação do programa, deverão ser remetidos ao Sindicato dos Trabalhadores - SINTRALAV.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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. Os exames médicos periódicos, laborais, admissionais e demissionais, deverão ter cópia entregue ao empregado 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 trabalhadores informados dos riscos e da qualidade de sua saúde e informando-os sobre o desenvolvimento do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional. Cópia de todo o processo de elaboração e implementação do programa deverão ser remetidos ao Sindicato dos Trabalhadores - SINTRALAV

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ÀGUA POTÁVEL/ PRODUTOS DE HIGIÊNE/ VESTIÁRIO

a) As empresas estão obrigadas a fornecer água potável aos seus empregados;

b) As empresas que usam mão de obra feminina deverão colocar a disposição das empregadas, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais; as empresas também proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, 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 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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - UNIFORME E OUTROS EQUIPAMENTOS

É obrigatório o fornecimento gratuito de uniformes profissionais aos empregados 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 são responsáveis pela manutenção, lavagem e substituição dos uniformes quando danificados, não podendo transferir aos empregados a tarefa de lavá-los na própria residência.

b) Caso seja descontado dos vencimentos do empregado ou cobrado 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 empregado.

Manutenção de Máquinas e Equipamentos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 _ composi?_o, elei?_o, atribui?_es, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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 Secretária 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 à reeleição; no caso de não existir CIPA a fiscalização do processo eleitoral incumbirá 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 Preven?_o de Acidentes e Doen_as do Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

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

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 - NR's em vigor com especial atenção para a proteção de partes móveis das máquinas.

Aceita?_o de Atestados M_dicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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, obedecidas 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 perícia técnica.

Outras Normas de Preven?_o de Acidentes e Doen_as Profissionais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - GRUPO DE ESTUDO/ LAVANDERIA HOSPITALAR

Fica estabelecida a criação de uma comissão composta por membros indicados pelo Sintralav e Sindilav, que terão 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 convencionarão Acordo Coletivo a ser aditado à presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Outras Normas de Prote?_o ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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 apresentação de A.A.S., a empresa concederá no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas;

b) Máximo de 7 (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 a entrega do formulário exigido pelo INSS.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - RECOLHIMENTO DO INSS / ATRASO

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

Rela?_es Sindicais

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO

As empresas colocarão a disposição do Sindicato Profissional, 02 (duas) vezes por ano, 10 (dez) dias após a solicitação do mesmo, local e meio para fins de sindicalização, cuja data será convencionada de comum acordo entre a direção de cada empresa e o sindicato profissional, este representado por diretor ou elemento credenciado pela entidade, sendo que a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão a afixação de avisos do Sindicato dos Trabalhadores, no quadro respectivo, em local visível, em parte destinada ao Sindicato, de comunicados aos trabalhadores, desde que de caráter oficial, assinado pela diretoria da entidade profissional, relativo à convocação de assembleias, realização de eleições, campanhas de sindicalização, serviços prestados pela entidade, e ainda realização de cursos, palestra e seminários, quando encaminhados à diretoria da empresa com antecedência de 02 (dois) dias

úteis.

Acesso a Informa?_es da Empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - GUIA DE RECOLHIMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (G.P.S.)

As empresas estarão obrigadas a encaminhar para o Sindicato Profissional cópia das Guias da Previdência Social (G.P.S.) até 15 (quinze) dias após o recolhimento da competência anterior.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CÓPIAS DA RAIS

A empresa está obrigada a remeter ao Sindicato Profissional, quando solicitado, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - MUDANÇA DE ENDEREÇO / RAZÃO SOCIAL

As empresas ficam obrigadas a comunicar qualquer mudança de endereço, ou razão social, tanto para o sindicato dos trabalhadores como para o sindicato patronal, no prazo de 15 (quinze) dias após a efetivação da mudança.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CÓPIAS DA GFIP DO FGTS

As Empresas estão obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional, cópia da GFIP do FGTS, por qualquer meio de correspondência, até 5 (cinco) dias após a data do pagamento de cada parcela, afim de comprovar os valores pagos e o número de empregados

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

Outras disposi?_es sobre rela?_o entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO NEGATIVA DE DEBITOS 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 empregados, e ou, das empresas abrangidas pela presente convenção. Para fazer jus a tal exigência, as empresas requerentes deverão comprovar, no mesmo prazo, a regularidade dos recolhimentos sindicais, acordados nesta Convenção.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS PARA O SINDILAV

A Contribuição Assistencial das empresas sediadas na base territorial do Sindicato de Lavanderias e Similares do Município de São Paulo e Região - SINDILAV observará o que ficou aprovado na Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 06 de novembro de 2013, a saber:

a) as empresas que tinham mais de 5 (cinco) funcionários, em 01.11.2013, recolherão R\$ 8,50 (oito reais e cinquenta centavos) por funcionário, por parcela, em 10 parcelas, com vencimentos em 15/01/2014, 15/02/2014, 15/03/2014, 15/04/2014, 15/05/2014, 15/07/2014, 15/08/2014, 15/09/2014, 15/10/2014 e 15/11/2014.

b) As empresas que tinham, em 01.11.2013, de zero até 5 (cinco) funcionários, recolherão 10 (dez) parcelas de R\$ 41,00 (quarenta e um reais) cada uma, com vencimentos iguais aos da letra "a".

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 de Lavanderias e Similares do Município de São Paulo e Região - SINDILAV, até o dia 20 de dezembro de 2013, cópia da guia GFIP do FGTS, referente ao mês de novembro de 2013, a fim de comprovar o número de empregados.

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) No boleto de cobrança constará a informação de que será concedido 10% de desconto para pagamento da contribuição à vista, sendo que o boleto possibilitará o pagamento nessa condição, ou seja, com 10% de desconto, desde que o pagamento seja à vista.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DAS EMPRESAS PARA O SINDILAV

A Contribuição Confederativa das empresas sediadas na base territorial do Sindicato de Lavanderias e Similares do Município de São Paulo e Região SINDILAV observará o que ficou aprovado na Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 06 de novembro de 2013, conforme a seguinte tabela:

autônomos	R\$ 98,00
empresas com até 10 funcionários	R\$ 170,00
empresas com 11 a 25 funcionários	R\$ 268,00
empresas com 26 a 60 funcionários	R\$ 585,00
empresas com 61 funcionários em diante	R\$ 1.097,00

- a)** O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 15 de junho de 2014, em agências bancárias, em guia própria que será fornecida pela entidade sindical patronal;
- b)** O recolhimento da Contribuição Confederativa Patronal efetuada com atraso será acrescida de multa de 10%, além de juros de 0,5% ao mês;
- c)** 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;
- d)** No boleto de cobrança constará a informação de que será concedido 10% de desconto para pagamento da contribuição à vista, sendo que o boleto possibilitará o pagamento o pagamento nessa condição, ou seja, com 10% de desconto, desde que o pagamento seja à vista.

Outras disposi?_es sobre representa?_o e organiza?_o

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - REPASSE DAS MENSALIDADES DOS ASSOCIADOS DO SINDICATO

- a)** O sindicato profissional encaminhará às empresas até o dia 20 de cada mês a relação de seus associados.
- b)** As empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades associativas sindicais desses trabalhadores.
- c)** O repasse do respectivo valor ao sindicato será feito através de depósito bancário, em conta corrente a ser indicada, no prazo máximo de 5 (cinco) dias da data do pagamento do salário;
- d)** Não será exigido desconto das mensalidades 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 ao sindicato profissional o "CONTROLE DE RECOLHIMENTO DE

MENSALIDADES" devidamente preenchido, com as indicações do desconto e do salário nominal do empregado bem como cópia do comprovante bancário de depósito.

f) A empresa que deixar de recolher ao sindicato 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL TRABALHADORES

Considerando que a Assembleia Geral de 29 de agosto de 2013 foi aberta à categoria profissional, inclusive aos não associados, 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 Trabalhadores, válida para o período de 01 de novembro de 2013 a 31 de outubro de 2014, devido por todos os trabalhadores beneficiários desta norma coletiva, sediados na base territorial do Sindicato Profissional - Sintralav;

Fica ajustado que os empregadores descontarão em folha de pagamento, à título de Contribuição Assistencial / Negocial dos Trabalhadores, de cada um de seus empregados, associados ou não, beneficiados por essa Convenção Coletiva de Trabalho, os índices percentuais, nos prazos, forma e seguintes condições:

a) - desconto e repasse da importância equivalente a 2,0% (dois inteiros por cento) do salário nominal de cada empregado, já reajustado, limitado ao teto de desconto por empregado no valor de R\$ 48,00 (quarenta e oito reais), nos meses de dezembro de 2013 e janeiro, fevereiro, março, abril, maio, junho, julho, agosto e setembro de 2014;

b) desconto e repasse da importância equivalente a 3,0% (três inteiros por cento) do salário nominal de cada empregado, já reajustado, limitado ao teto de desconto por empregado no valor de R\$ 68,00 (sessenta e oito reais) no mês de outubro de 2014;

c) desconto e repasse da importância equivalente a 5,0% (cinco inteiros por cento) do salário nominal de cada empregado, já reajustado, limitado ao teto de desconto por empregado no valor de R\$ 105,00 (cento e cinco reais) no mês de novembro de 2013;

d) As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SINTRALAV - SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE LAVANDERIA E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO, em guias próprias enviadas pela entidade, pagos 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;

e) As empresas deverão remeter ao Sindicato Profissional, cópia do comprovante de recolhimento com a relação 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 mês e correções legais;

f) O desconto e repasse da importância devida pelo empregado, a título de Contribuição Assistencial / Negocial dos Trabalhadores, será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que, a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao Sindicato Profissional, fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador, o mesmo ocorrendo em caso de o recolhimento vir a ser efetuado a outro Sindicato, que não seja o representante legal dos empregados, observando-se o local da prestação de serviços do empregado, em relação à base territorial do Sindicato Profissional signatário desta;

g) Os empregados que não concordarem com o desconto da contribuição poderão se manifestar mediante carta individual em 2 (duas) vias, escrita de próprio punho, assinada e protocolada pessoalmente na sede do sindicato até 10 (dez) dias antes do primeiro desconto;

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

i) O conteúdo desta cláusula, bem como sua inserção nesta Convenção Coletiva, é de inteira responsabilidade do sindicato profissional signatário.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA 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 Ação de Cumprimento perante a Justiça do Trabalho, o empregador responderá pelos honorários do advogado da Entidade Sindical Profissional na Proporção de 10% (dez inteiros por cento) do real valor da causa se houver condenação.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - 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;

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA 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.

Renova?_o/Rescis_o do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA 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