SINTRALAV

Lavanderia & Trabalho

Órgão informativo do Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores em Empresas de Lavanderia do Estado de São Paulo (SINTRALAV)

WWW.SINTRALAV.ORG.BR - SINTRALAV@SINTRALAV.ORG.BR

JUNHO 2021

CAMPANHA SALARIAL 2021/2022

PISO SALARIAL DA CATEGORIA PASSA PARA R$ 1.371,00 EM 01/05/2021 E R$ 1.405,44 EM 01/01/2022

Mesmo com a pandemia que já ceifou a vida de quase meio milhão de brasileiros, uma crise econômica descontrolada que assola o país e atinge em cheio principalmente todos os trabalhadores e o setor industrial, comércio e serviços, após várias e tensas reuniões com os representantes do Sindicato Patronal, enfim chegamos a um acordo assinado no último dia 20 de maio.

REAJUSTE SALARIAL - CCT 2021/2022 TABELA A SER APLICADA EM 01/05/2021

DATA DE ADMISSÃO	% DE REAJUSTE
Até 15/04/2020	3,50
De 16/04/2020 a 15/05/2020	3,21
De 16/05/2020 a 15/06/2020	2,92
De 16/06/2020 a 15/07/2020	2,63
De 16/07/2020 a 15/08/2020	2,34
De 16/08/2020 a 15/09/2020	2,05
De 16/09/2020 a 15/10/2020	1,76
De 16/10/2020 a 15/11/2020	1,47
De 16/11/2020 a 15/12/2020	1,18
De 16/12/2020 a 15/01/2021	0,89
De 16/01/2021 a 15/02/2021	0,60
De 16/02/2021 a 15/03/2021	0,31
A partir de 16/03/2021	0,00

REAJUSTE SALARIAL - CCT 2021/2022 TABELA A SER APLICADA EM 01/01/2022

DATA DE ADMISSÃO	% DE REAJUSTE
Até 15/04/2020	2,5122
De 16/04/2020 a 15/05/2020	2,3100
De 16/05/2020 a 15/06/2020	2,1100
De 16/06/2020 a 15/07/2020	1,9100
De 16/07/2020 a 15/08/2020	1,7100
De 16/08/2020 a 15/09/2020	1,5100
De 16/09/2020 a 15/10/2020	1,3100
De 16/10/2020 a 15/11/2020	1,1100
De 16/11/2020 a 15/12/2020	0,9100
De 16/12/2020 a 15/01/2021	0,7100
De 16/01/2021 a 15/02/2021	0,5100
De 16/02/2021 a 15/03/2021	0,3100
A partir de 16/03/2021	0,0000

A nova Convenção Coletiva de Trabalho tem validade para o período de 01/04/2021 a 31/03/2022, lembrando que nossa data-base é no mês de abril de cada ano.

Nosso piso salarial dessa forma passa a ser de **R$ 1.371,00 a partir de 01/05/2021**, com um aumento no salário de **3,50%** e a partir de 01/01/2022, **passará para R$ 1.405,44** com um outro aumento de salário de **2,5122%**, totalizando um reajuste salarial de 6,1% no decorrer desta Convenção Coletiva, que corresponde a recuperação da perda salarial medida pelo índice do INPC.

Para todos(as) os(as) trabalhadores(as) com salários superiores ao salário normativo/piso salarial igualmente se aplica os aumentos de salário com os índices mencionados e nas mesmas datas de forma linear.

ABONO DE 400 REAIS REPRESENTA MAIS DE 100% DE REPOSIÇÃO

O SINTRALAV negociou também o pagamento de abono de R$ 400,00 pago em quatro parcelas de R$ 100,00 para os(as) trabalhadores(as) que recebem o salário normativo/piso salarial. Uma conquista cujo abono suplanta em mais de 100% a diferença entre o valor do piso válido a partir de 01/05/2021 e o que passa a vigorar em 01/01/2022, contempla ainda o 13º salário, resultando num ganho real de 16,14%.

Para os(as) trabalhadores(as) com salários acima do salário normativo/piso salarial, o valor muda de acordo com a faixa salarial (conforme tabela abaixo), cujo valor total deverá ser pago também em 04 parcelas.

ABONO POR FAIXA SALARIAL - CCT 2021/2022

FAIXA SALARIAL	VALOR DO ABONO R$
Até R$ 1.600,00	R$ 400,00
De R$ 1.601,00 a R$ 2.400,00	R$ 450,00
De R$ 2.401,00 a R$ 3.200,00	R$ 660,00
De 3.201,00 a R$ 4.000,00	R$ 900,00
Acima de R$ 4.001,00	R$ 1.250,00

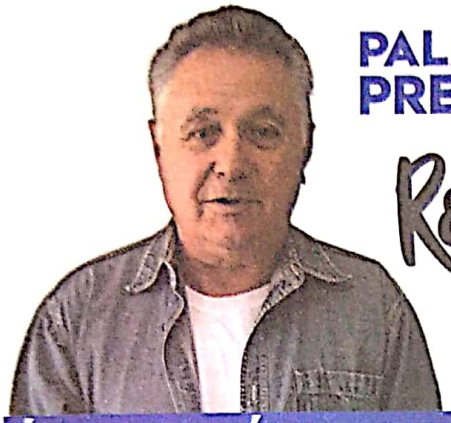
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Importante conquista do SINTRALAV foi a manutenção do pagamento da PLR a todos(as) os(as) trabalhadores(as) da categoria. O valor será pago em duas parcelas iguais nas datas de 15/07/2021 e 15/01/2022, respectivamente, e serão proporcionais conforme a quantidade de funcionários(as) por empresa. Veja a tabela a seguir:

ATÉ 10 EMPREGADOS(AS) R$ 343,00
DE 11 A 25 EMPREGADOS(AS) R$ 381,00
DE 26 A 60 EMPREGADOS(AS) R$ 418,00
ACIMA DE 60 EMPREGADOS(AS) R$ 462,00

Digitalizado com

Lavanderia & Trabalho



PALAVRA DO PRESIDENTE

Roberto Scalize

É INACEITÁVEL QUE OS(AS) TRABALHADORES(AS) PAGUEM A CONTA!

As recentes medidas provisórias 1045 e 1046, respectivamente, vieram para socorrer as empresas e preservar os empregos. Entretanto, tais medidas provisórias podem eventualmente provocar prejuízos aos(às) trabalhadores(as). Essas MPs flexibilizaram aspectos na relação trabalhista, tais como concessão de férias coletivas, antecipação de férias individuais, banco de horas, entre outras.

Muitos especialistas em direito trabalhista demonstram preocupação quanto à latente precarização nos direitos dos(as) trabalhadores(as), com preferência ao socorro às empresas. Importante alertar que eventuais prejuízos provocados poderão ser objeto de judicialização por parte dos trabalhadores.

Nesse sentido as empresas devem atentar que o acordado possui prevalência sobre o legislado de acordo com a nova CLT, devendo avaliar que os acordos individuais firmados à luz de tais MPs não podem contrariar o disposto em Convenção Coletiva de Trabalho, causando prejuízos aos(às) trabalhadores(as).

No que pese que a MP 1045, em seu parágrafo 4º, do artigo 12, determina que os acordos individuais celebrados com os(as) trabalhadores(as) pelas empresas, devem ser encaminhados ao sindicato da categoria profissional no prazo de até 10 dias corridos da sua celebração, você trabalhador(a) também deve encaminhar o acordo ao Sindicato para que possamos analisar se os mesmos estão de acordo com a Lei vigente e a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

15,42%

FOI O AUMENTO NA CESTA BÁSICA

Uma grande conquista do SINTRALAV, considerando que o índice de Reajuste da Cesta Básica é bem superior ao INPC medido no período de 01/04/2020 a 31/03/2021, cujo benefício é item fundamental na mesa do(a) trabalhador(a). **Retroativo a 01 de abril**, o valor da **cesta básica passou a ser de R$ 130,00**, ante aos R$ 112,64 do acordo anterior. Lembrando que os itens constantes na cesta básica fornecida in natura devem ser de primeira linha, conforme estabelecido em CCT.

Recado importante: excepcionalmente no mês de maio/2021, o valor do Tíquete/Cesta será pago com um acréscimo de mais R$ 17,36, **resultando no valor total de R$ 147,36**, incorporado aí a diferença retroativa ao mês de abril (nossa data-base). Para os(as) trabalhadores(as) que já recebem cesta com valor superior ao aqui estabelecido, as empresas devem corrigir o benefício em 7%. Vale destacar que este importante benefício deve ser aplicado aos(às) trabalhadores(as) durante o período de férias, licença-maternidade, afastamento por doença e/ou acidente de trabalho.

A Cesta Básica e/ou Tíquete/Cesta é um direito de todos(as) os(as) trabalhadores(as) independente da faixa salarial.

AUXÍLIO MATERNIDADE COM NOVO VALOR

Este benefício merece atenção especial do SINTRALAV para atender as companheiras, que precisam cuidar e zelar pelo bem-estar de seus filhos pequenos. Com o novo acordo, o benefício salta de R$ 264,92 para R$ 274,20, que corresponde a 20% do salário normativo.

Recado importante: excepcionalmente no mês de maio/2021, **o valor do auxílio maternidade será de R$ 283,48**, incorporando a diferença retroativa ao mês de abril (nossa data-base). Importante salientar que o pagamento do benefício será realizado a partir do retorno ao trabalho da licença-maternidade, por mês e por filho, até a criança completar um ano de idade, independente da quantidade de funcionárias na empresa, sem efeito no salário normativo.

Este benefício será concedido também aos trabalhadores do sexo masculino que comprovarem a adoção e/ou guarda judicial dos filhos, igualmente válido para as mães adotantes.

LEI Nº 14.151/2021 TEM QUE SER CUMPRIDA

Já dizia o pensador moderno, lei não se questiona, lei se cumpre. Portanto, as trabalhadoras grávidas DEVEM ser afastadas IMEDIATAMENTE dos locais de trabalho, exercendo home office, sem prejuízo na remuneração. Se não houver função compatível, deverão ficar afastadas do mesmo jeito. Nossa categoria é composta por 80% de mulheres, e vamos defender essas genitoras com unhas e dentes. Se você, trabalhadora, identificar qualquer irregularidade, por favor, entre em contato com o SINTRALAV para as devidas providências.

EXPEDIENTE

LAVANDERIA & TRABALHO É UMA PUBLICAÇÃO DO SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE LAVANDERIA DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINTRALAV)

SEDE: Rua Retiro Grande, 101, 3º andar, Conjuntos 31/33, Tatuapé - São Paulo/SP - CEP: 03306-040 - **TELEFONE:** (11) 3259-5227
Email: sintralav@sintralav.org.br - **SITE:** www.sintralav.org.br - **PRESIDENTE:** Roberto Scalize - **Email:** r.scalize@sintralav.org.br -
Jornalista responsável: Willian Ribeiro Mtb: 42.181/SP

EDIÇÃO ESPECIAL JUNHO 2021

Digitalizado com

COM TRABALHO AVANÇAMOS EM CLÁUSULAS IMPORTANTES NA Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022

A pandemia não cessou! Continua assolando nossas vidas, num pesadelo sem fim. Neste contexto e com muitas dificuldades, o SINTRALAV trabalhou de forma incansável para manter todos os benefícios e avançar em outros, sempre valorizando a importância da categoria. A seguir, confira algumas dessas principais cláusulas cuja manutenção permanece nessa nova CCT.

CLÁUSULA 16ª. ADICIONAL NOTURNO

Está mantida nesta CCT pagamento de adicional noturno de 30% sobre a hora normal, nas jornadas entre 22h00 e 5h00 do dia seguinte. Uma grande conquista, sobretudo quando observa-se que o artigo 73º da CLT prevê apenas índice de apenas 20%.

CLÁUSULA 19ª. VALE TRANSPORTE

Não importa o meio de transporte que o companheiro ou a companheira utiliza para chegar ao local de trabalho. As empresas, por força da CCT, são obrigadas a fornecer o vale transporte em dinheiro, não vinculado ao salário, sob qualquer pretexto. Mais uma importante conquista assegurada pelo artigo 7º, Inciso XXVI da Constituição Federal, que reconhece os acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho, e jurisprudência do TST (Tribunal Superior do Trabalho).

CLÁUSULA 25ª. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Assim como na CCT, o Sindicato garantiu contrato de experiência aos ingressantes da empresa o período de 75 dias - 45 prorrogado por mais 30 dias - com salário inicial ajustado em R$ 1.324,64 por mês. Na prática, avançamos em relação ao artigo 445º da CLT, que orienta período de 90 dias. Assim, o(a) trabalhador(a) labora 15 dias a menos para celebrar seu vínculo por tempo indeterminado.

CLÁUSULA 29ª. ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

O registro na Carteira Profissional deve ocorrer já no primeiro dia de trabalho, sendo essa a salvaguarda do(a) trabalhador(a) de que a legislação do trabalho está sendo cumprida pela empresa, e ainda, ter direito aos benefícios estipulados em Convenção Coletiva. As empresas que não registrarem os(as) trabalhadores(as) conforme explicitado, estão sujeitas a uma multa equivalente a 20% do salário normativo, por mês trabalhado sendo o(a) trabalhador(a) o(a) beneficiário(a). Caso sua empresa não tenha feito o registro na sua Carteira de Trabalho, denuncie ao SINTRALAV!

CLÁUSULA 31ª. HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

Assim como na CCT anterior, as homologações **devem ser efetuadas no SINTRALAV, realizadas de forma eletrônica**, no caso dos(as) trabalhadores(as) com mais de um ano de vínculo com as empresas, **em que pese a reforma trabalhista promulgada em novembro de 2017 tenha liberado o acerto de contas no âmbito das empresas.** Este procedimento garante a transparência e justiça no processo do fim do contrato de trabalho para ambos os lados. Os termos da rescisão, contudo, devem ser encaminhados pelo empregador ao setor de homologações do Sindicato, por email.

CLÁUSULA 32ª. HOMOLOGAÇÕES DE CONTRATO DE TRABALHO (TRIBUNAL/CÂMARA DE ARBITRAGEM)

Avanço expressivo na CCT foi a proibição das rescisões de contrato e/ou pagamento de verbos rescisórios junto aos chamados Tribunais e/ou Câmaras de Arbitragem ou conciliação. **Os(As) empregados(as) e as empresas devem se atentar para essa questão, lembrando que acerto de contas (homologação) deve ser realizada no SINTRALAV.**

CLÁUSULA 33ª. SEGURO DESEMPREGO

Você, trabalhador(a), não se preocupe. Caso a empresa for a responsável pela negativa da concessão do seguro desemprego por parte da autoridade competente, fica a empresa responsável pelo pagamento!

CLÁUSULA 35ª. PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TERCEIRIZADA

Está mantida na CCT esta importante cláusula que impede a contratação de mão-de-obra terceirizada nas empresas, por qualquer modelo (cooperativa/agenciamento/outros).
Se a empresa descumprir a presente cláusula incorrerá em multa pecuniária mensal de 20% do salário normativo, a favor do(a) empregado(a) prejudicado(a)
É importante observar que os(as) trabalhadores(as) eventualmente contratados nessas condições, além da irregularidade em si, não estão respaldados(as) na Convenção Coletiva de Trabalho defendida pelo Sindicato.

CLÁUSULA 44ª. ACORDO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Está consagrada na CCT a jornada máxima de 44 horas semanais e 220 mensais aos(às) trabalhadores(as) que atuam em nossa base de representação.
Exceção aqui cabe ao estabelecimento de jornada especial de trabalho, que pode ser alinhado entre empregados(as) e empresas nas cláusulas "JORNADA PARCIAL DE TRABALHO" e "TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS", respeitando as determinações vigentes na CCT, **sempre com anuência do SINTRALAV**.

CLÁUSULA 46ª. TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

A diretoria do SINTRALAV trabalhou de forma incansável para assegurar jornada regulada aos(às) trabalhadores(as), cujas empresas necessitam trabalhar aos domingos e feriados. Este acordo foi costurado de forma conjunta entre as partes (SINTRALAV e SINDILAV) para assegurar mais participação patronal e melhores condições de trabalho. Os acordos continuarão a ser realizados entre a empresa interessada e o SINTRALAV com a participação do SINDILAV. **Caso a empresa que você trabalha não tenha acordo para o trabalho aos domingos e feriados, ou somente aos feriados de forma contínua, denuncie ao SINTRALAV.**

CLÁUSULA 57ª. FLEXIBILIZAÇÃO JORNADA DE TRABALHO

A reforma trabalhista foi um golpe praticado para retirar direitos dos trabalhadores.
Antes da reforma, o Banco de Horas só poderia ser feito por negociação entre a Empresa e o Sindicato. A referida reforma liberou as empresas para fazerem acordo direto com o(a) trabalhador(a), que é a parte mais fraca na relação entre o Capital e o Trabalho.
Entretanto, o SINTRALAV adotou uma medida fundamental na CCT, disciplinando a forma como poderá ser implantado o Banco de Horas, sem criar amarras que prejudiquem os(as) trabalhadores(as), respeitando sua vontade em aderir ou não.
Para implantação do Banco de Horas, as empresas devem obter a **CERTIDÃO DE ADESÃO** emitida de forma conjunta pelo SINTRALAV e o SINDILAV, que impede que qualquer ação seja tomada pelas empresas sem o conhecimento e anuência ou não do Sindicato. Ou seja, com a obrigatoriedade desta certidão, o Sindicato garante que os(as) trabalhadores(as) fiquem respaldados(as) e protegidos(as). **A adoção de acordos individuais ou coletivos sobre flexibilização da jornada de trabalho (Banco de Horas) será nula de pleno direito, se efetuada à margem do estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho, não terá eficácia ou validade e sujeitará a empresa infratora às sanções previstas em CCT.**

CLÁUSULA 59ª. LOCAL PARA REFEIÇÃO

Foi incluída nesta cláusula que as empresas devem instalar refrigerador (geladeira) nos locais destinados às refeições, assegurando mais conforto e higiene aos(às) trabalhadores(as). Estão mantidas na mesma, proveniente da anterior, a necessidade de aquecedor de refeição e bebedouros com água potável.

CLÁUSULA 66ª. CIPA

Poucos sabem, mas a CIPA é instrumento fundamental para garantir a segurança e saúde dos(as) trabalhadores(as) nos locais de trabalho, sobretudo em nossa categoria onde estão expostos a condições com altas temperaturas, eletricidade, agentes químicos. As empresas que tiverem menos de 20 empregados(as) deverão ter um(a) responsável designado(a) que terá treinamento anual para dar cumprimento aos objetivos constantes do item 5.32.2 da NR 05 - Portaria 3214/78, e enviar ao SINTRALAV o comprovante do responsável designado por meio eletrônico.
Já as empresas com 20 ou mais empregados(as), por força do enquadramento no grau de risco 03 estabelecido pela Portaria nº 1 de 12/05/95 e pelo Decreto 6.957 (DOU 10/09/2009) deverão constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), dando ciência ao SINTRALAV conforme estipulado em CCT por meio eletrônico (sintralav@sintralav.org.br).

CLÁUSULA 68ª. PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL

A saúde dos(as) trabalhadores(as) tem fundamental valor para nós. Desta forma, as empresas estão obrigadas a cumprir a Norma Regulamentadora 7 na Convenção Coletiva de Saúde e Segurança no Trabalho, bem como a Portaria Ministerial 3.214/78. Todo o processo de elaboração e implementação do programa deverão ser remetidos ao Sindicato, por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico (sintralav@sintralav.org.br).

CLÁUSULA 77ª. GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (GPS)

O Sindicato não deixa passar nada, em absoluto, quando o assunto são os benefícios dos(as) trabalhadores(as). No caso do recolhimento do FGTS, adotamos o seguinte procedimento: os empresas são **obrigadas** a encaminhar cópia das Guias da Previdência Social (GPS) por meio eletrônico, até 15 dias após o recolhimento da competência anterior. Na prática, isso assegura a fiscalização de nossa parte e o cumprimento dos pagamentos referentes a este importante benefício.

Digitalizado com

LOCAIS DE TRABALHO EM TEMPOS DE COVID-19

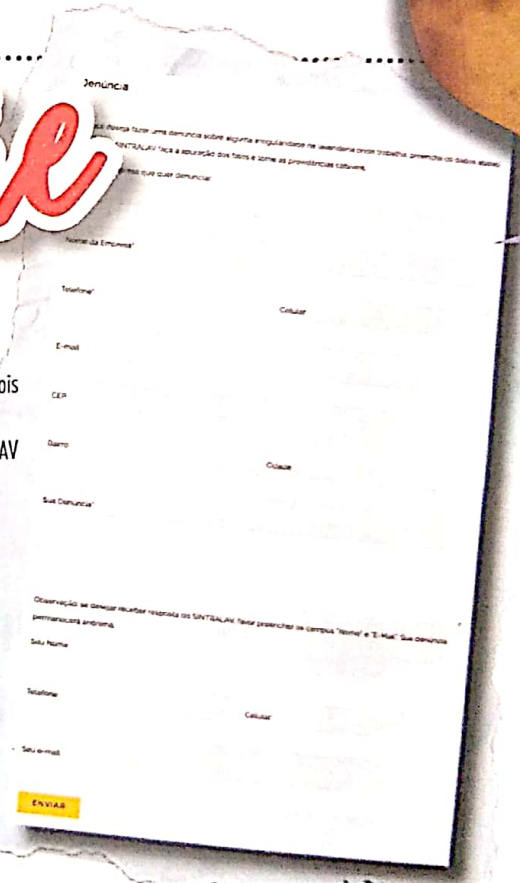
A pandemia da COVID-19 tem sido bastante severa e letal em nossa sociedade. Infelizmente, ouvimos casos e lidamos com o sofrimento de pessoas do nosso convívio, que foram infectadas ou morreram.

Por isso, é fundamental que as empresas adotem políticas de proteção e higienização em seus locais de trabalho. Ninguém pode vacilar. E nossos(as) companheiros(as) devem estar seguros(as).

As empresas devem providenciar máscaras faciais, álcool em gel e outros equipamentos necessários.

Se a empresa na qual trabalha descumprir as normas de proteção e higienização, entre em contato com o SINTRALAV pelos canais oficiais, que tomaremos as medidas em sua proteção. Não se cale, denuncie!!!

JAMAIS SE CALE, Denuncie



O Sindicato é o braço forte e amigo de você trabalhador, de você trabalhadora.

Jamais deixaremos que qualquer pessoa desrespeite sua condição dentro das empresas.

Respeito é respeito, não se negocia.

Por isso, se você deseja fazer uma denúncia sobre alguma irregularidade na lavanderia onde trabalha, fique tranquilo(a), pois nossos canais estão à sua disposição.

Acesse nos site **WWW.SINTRALAV.ORG.BR/#DENUNCIA**, preencha os dados abaixo para que o SINTRALAV faça a apuração dos fatos e tome as providências cabíveis.

Não se preocupe, sua denúncia será tratada em sigilo absoluto!!!

ATENDIMENTO NO SINTRALAV DURANTE A PANDEMIA

Com o objetivo de preservar a saúde e bem-estar de trabalhadores(as) e colaboradores(as), por conta da pandemia, a direção do SINTRALAV interrompeu o atendimento presencial na sede da entidade. No entanto, o trabalho de base e visita de diretores nas empresas segue normalmente.

Neste período, estamos respeitando todas as determinações sanitárias implantadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e Secretarias Estadual e Municipal de Saúde.

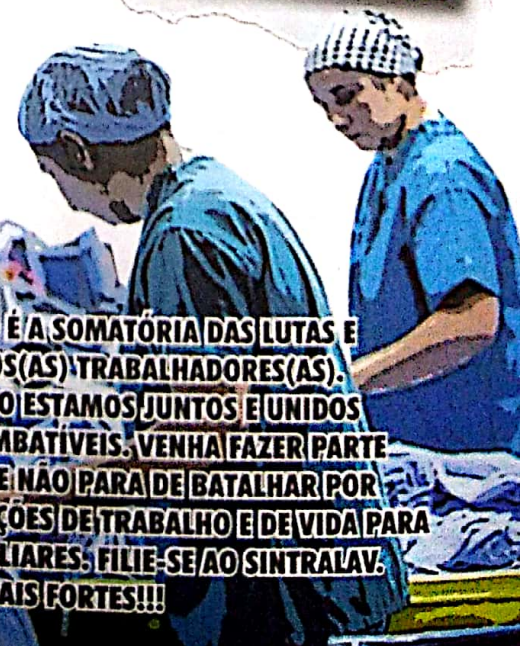
Os(as) trabalhadores(as), assim como as empresas, podem falar conosco pelos seguintes canais:

www.sintralav.org.br (obter todas as informações do trabalho realizado pelo Sindicato, acesso a boletins, Circulares, Acordos e Convenções Coletivos, assim como fazer denúncias, dentre outros)

(11) 3259-5227 e (11) 2592-2335

sintralav@sintralav.org.br (assuntos gerais) | financeiro@sintralav.org.br (financeiro)

valdir@sintralav.org.br (contribuições) | vanda@sintralav.org.br (contribuições)



SINTRALAV

FIQUE SÓCIO

NOSSO SINDICATO É A SOMATÓRIA DAS LUTAS E MOBILIZAÇÕES DOS(AS) TRABALHADORES(AS). POR ISSO, QUANDO ESTAMOS JUNTOS E UNIDOS SOMOS FORTES, IMBATÍVEIS. VENHA FAZER PARTE DO SINDICATO QUE NÃO PARA DE BATALHAR POR MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE VIDA PARA VOCÊ E SEUS FAMILIARES. FILIE-SE AO SINTRALAV. JUNTOS SOMOS MAIS FORTES!!!

Digitalizado com