

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP004799/2015  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/05/2015  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR081110/2014  
NÚMERO DO PROCESSO: 46219.000243/2015-88  
DATA DO PROTOCOLO: 07/01/2015

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

FEDERACAO DOS EMPREGADOS EM TURISMO HOSPIT EST S PAULO, CNPJ n. 62.197.975/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROGERIO JOSE GOMES CARDOSO;

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 01º de novembro de 2014 a 31 de outubro de 2016 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EM INTERSECÇÃO COM O QUE CONSTA DOS REGISTROS SINDICAIS DAS PARTES, OU SEJA, COM A SEGUINTE CATEGORIA: EMPREGADOS EM 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**, com abrangência territorial em **Cunha/SP, Guaratinguetá/SP, Igaratá/SP, Ilhabela/SP, Jacareí/SP, Jambéiro/SP, Lagoinha/SP e Piquete/SP**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/10/2015**

Fica assegurado, a partir de 01/11/2014, para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o salário normativo (piso salarial) no valor de R\$ 985,00 (novecentos e oitenta e cinco reais) por mês, excluídos os menores aprendizes, na forma da Lei.

### Reajustes/Correções Salariais

## **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/10/2015**

Sobre os salários vigentes em 01.11.2013, será aplicado a partir de 01.11.2014, o percentual de 8% (oito por cento), negociado e acertado pelas partes e correspondente ao período de 01.11.2013 a 31.10.2014.

### **a) EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

Aos empregados admitidos após a data base de 01/11/2013 e até 31/10/2014 o reajuste será proporcional obedecendo a seguinte tabela:

<b>DATA DE ADMISSÃO</b>	<b>MULTIPLICAR POR</b>
Até 15.11.13	8%
De 16.11.13 a 15.12.13	7,33%
De 16.12.13 a 15.01.14	6,66%
De 16.01.14 a 15.02.14	5,99%
De 16.02.14 a 15.03.14	5,32%
De 16.03.14 a 15.04.14	4,65%
De 16.04.14 a 15.05.14	3,98%
De 16.05.14 a 15.06.14	3,31%
De 16.06.14 a 15.07.14	2,64%
De 16.07.14 a 15.08.14	1,97%
De 16.08.14 a 15.09.14	1,30%
De 16.09.14 a 15.10.14	0,63%
A partir de 16.10.14	0,00%

### **b) COMPENSAÇÃO**

Com o reajuste acima, ficarão compensados automaticamente todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período de 01/11/2013 a 31/10/2014, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, aumento real, equiparação salarial e término de aprendizagem.

### **c) DIFERENÇAS SALARIAIS**

As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, caso não haja tempo hábil para elaboração da folha de pagamento no próprio mês da assinatura, poderão ser pagas junto com os salários do primeiro mês seguinte da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, sem qualquer acréscimo.

**Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DOS SALÁRIOS (VALES)**

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - DATA DE PAGAMENTO E CONDIÇÕES DE RECEBIMENTO**

Os salários dos empregados, que recebam mensalmente, serão pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, ou outro prazo que venha a ser estabelecido por legislação superveniente.

**a)** As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no Banco ou Posto Bancário, dentro da jornada de trabalho quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição. O tempo destinado ao recebimento não poderá ser descontado nem compensado.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - MULTA / MORA SALARIAL**

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

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

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS**

Ao empregador é proibido efetuar qualquer desconto salarial dos empregados por motivos alheios e independentes da vontade do trabalhador e que não decorram de adiantamento, dispositivo de Lei, ou Convenção Coletiva de Trabalho.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA NONA - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento de salário com 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 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 por cento).
- d)** Havendo paradigma, após o período experimental será garantido o menor salário da função.
- e)** O aumento por promoção não será compensado nem deduzido por ocasião da primeira data-base subsequente.
- f)** Vencido o período experimental, a promoção será, obrigatoriamente, anotada na CTPS do empregado.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas na forma abaixo:

- a)** 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em qualquer dia compreendido entre a segunda-feira e sábados, inclusive, até o limite de 02 (duas) horas diárias.
- b)** 70% (setenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas aos sábados, nas horas excedentes de 02 (duas) horas.
- c)** 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em domingos e feriados ou no dia destinado ao repouso semanal.
- d)** A jornada máxima de trabalho, incluindo as horas extras, não poderá ultrapassar a soma de 10 (dez) horas por dia, de acordo com a Lei vigente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

Para pagamento das férias e 13º salário, tanto proporcional como integral, computar-se-ão todas as horas extras, desde que habitualmente trabalhadas.

**a)** No caso das férias, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

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

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

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

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

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/10/2015**

As empresas pagarão a seus empregados, individualmente, a título de Participação nos Lucros e/ou Resultados, os valores abaixo indicados, conforme o número de empregados que possuam, no total, ou seja, somados os empregados de todas as unidades de trabalho situadas na base territorial dos sindicatos convencionados:

Até 10 (dez) empregados	R\$ 312,00
De 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados	R\$ 346,00
De 26 (vinte e seis) a 60 (sessenta) empregados	R\$ 380,00
Acima de 60 (sessenta) empregados	R\$ 420,00

**a)** Os valores acordados serão pagos em 02 (duas) parcelas iguais, cada uma representando 50% (cinquenta por cento) dos valores indicados.

**b)** O pagamento da Participação de Lucros e/ou Resultados (PLR), não é considerado como salário, reajuste e/ou gratificação.

**c)** As empresas que já implantaram programas de PLR, ficam desde já cientes da preservação das condições mais favoráveis aos trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro:** A primeira parcela prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho será paga integralmente, no período de 15 (quinze) a 20 (vinte) de abril de 2015, a todos os funcionários admitidos até 17 de outubro de 2014 e que se encontrem em efetivo exercício na empresa. Aos admitidos a partir de 18 de outubro de 2014, que se encontrem em efetivo

exercício na empresa, o pagamento será proporcional ao período trabalhado até 31 de março de 2015.

**Parágrafo Segundo:** A segunda parcela prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho será paga integralmente, no período de 15 (quinze) a 20 (vinte) de outubro de 2015, a todos os funcionários admitidos até 16 de abril de 2015 e que se encontrem em efetivo exercício na empresa. Aos admitidos a partir de 17 de abril de 2015, que se encontrem em efetivo exercício na empresa, o pagamento será proporcional ao período trabalhado até 30 de setembro de 2015.

**Parágrafo Terceiro:** Os pagamentos serão efetuados no período de 15 (quinze) a 20 (vinte) de abril de 2015 (1ª parcela), e no período de 15 (quinze) a 20 (vinte) de outubro de 2015 (2ª parcela), na forma indicada nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Quarto:** Tanto a primeira quanto a segunda parcela poderão sofrer reduções, havendo desconto percentual, de acordo com o número de faltas não justificadas de cada funcionário, individualmente, conforme tabela a seguir:

01 (uma) falta	não haverá desconto
02 (duas) faltas	desconto de 2% (dois por cento)
03 (três) faltas	desconto de 10% (dez por cento)
04 (quatro) faltas	desconto de 30% (trinta por cento)
05 (cinco) faltas	desconto de 60% (sessenta por cento)
06 (seis) faltas	desconto de 80% (oitenta por cento)
07 (sete) faltas	não recebe o benefício

Para a aplicação da tabela acima, será considerado:

**a)** Para o pagamento da primeira parcela, o período trabalhado de 01 de outubro de 2014 a 31 de março de 2015.

**b)** Para o pagamento da segunda parcela, o período trabalhado de 01 de abril de 2015 a 30 de setembro de 2015.

**Parágrafo Quinto:** A presente estipulação objetiva incentivar o comprometimento entre os agentes sociais empresa/empregado, no aumento de esforços e motivação no desenvolvimento do trabalho, de forma a se buscar constantemente melhorias de produtividade e de qualidade, que possibilitem atingir metas e conseqüentemente um melhor resultado final para ambos, objetivo maior quanto ao cumprimento da Lei em questão.

**Parágrafo Sexto:** A inobservância do prazo legal para o pagamento da PLR, acarretará multa de 10% (dez por cento) do valor estipulado nesta Convenção Coletiva de Trabalho em favor da parte prejudicada.

**Parágrafo Sétimo:** São beneficiários da presente cláusula todos os empregados, inclusive os demitidos. Tem estes, o direito ao benefício proporcional, na razão de 1/6 (um sexto) por mês, entendendo-se como mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de aviso prévio trabalhado ou indenizado.

**Parágrafo Oitavo:** Será garantido ao empregado demitido após o pagamento da segunda parcela da PLR, o direito ao benefício proporcional em relação ao período vincendo em 31 de março de 2016, tendo como base de cálculo para a aplicação do benefício os valores elencados nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TIQUETE VALE CESTA / CESTA BÁSICA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/10/2015**

As empresas fornecerão mensalmente, sem ônus para o empregado, a todos os seus empregados, um ticket/vale cesta com o valor de face de R\$ 75,02 (setenta e cinco reais e dois 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 ticket/vale cesta ou a cesta básica nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.

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

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

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

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

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

**g)** O benefício não será concedido aos empregados que tiverem 03 (três) faltas injustificadas no mês.

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

**i)** Aos empregados que já recebem ticket/vale cesta ou cesta básica em valores ou quantidades superiores ao aqui estabelecido será aplicado sobre os valores pagos em 01/11/2013, a partir de 01/11/2014, o percentual de 10% (dez por cento).

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE**

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

#### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

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

**a)** Ocorrendo a hipótese do 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, serão garantidos 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 DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado (a), a empresa pagará uma única vez, ao titular 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, aquelas empresas que mantenham seguro de vida gratuito a seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CRECHES – REEMBOLSO**

Fica estabelecido, a título de auxílio creche, o pagamento mensal correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo estipulado nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**a)** O referido pagamento será devido, independentemente do número de empregadas na empresa, a partir do retorno ao trabalho da licença maternidade e até a criança completar 01 (um) ano de idade e, dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, o auxílio creche não integrará, para qualquer efeito, o salário da empregada.

**b)** Para fazer jus ao citado auxílio a empregada-mãe é obrigada a apresentar à empresa a certidão de nascimento do filho.

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



**d)** Será concedido o benefício elencado na presente cláusula aos empregados do sexo masculino que comprovarem ter a guarda judicial do(s) filho(s) e à mãe adotiva.

**e)** Este benefício tem caráter assistencial e não está vinculado à comprovação de gastos da empregada mãe com babá, auxiliar, matrículas em creches, instituições ou similares.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO NATALIDADE**

As empresas que mantenham convênio com o INSS obrigam-se, por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, a efetuar em suas dependências o pagamento do auxílio-natalidade a seus empregados.

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

##### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

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

**c)** 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 TERCEIRA - SALÁRIO APÓS A EXPERIÊNCIA**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - READMISSÃO DE EX-FUNCIONÁRIO**

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TESTE ADMISSIONAL**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO E SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA**

**a)** Fica garantido ao empregado admitido para a função de outro, igual remuneração do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais e ressalvados os cargos de supervisão e gerência.

**b)** Sempre que houver determinação de substituição temporária, a mesma será comunicada por escrito ao empregado.

**c)** 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 em que perdurar a substituição, ficando excetuadas as substituições decorrentes de férias.

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

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 da dispensa, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO**

O pagamento dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivado até o 1º (primeiro) dia útil após o término do contrato de trabalho, ou dentro de 10 (dez) dias a contar da data de notificação da dispensa, na hipótese de aviso prévio indenizado ou com dispensa de seu cumprimento.

O ato homologatório das rescisões do contrato de trabalho quando não efetuado juntamente com o pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito no prazo máximo de 10 (dez) dias após os prazos estabelecidos para pagamento.

**a)** 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.

**b)** Desde que solicitado, a Entidade Sindical profissional fornecerá comprovante de comparecimento para as empresas quando constatada a ausência do empregado devidamente convocado para o ato de homologação das verbas rescisórias.

**c)** O descumprimento dos prazos estabelecidos na presente cláusula quer referentes ao pagamento das verbas rescisórias e/ou à homologação da rescisão do contrato de trabalho acarretarão à empresa o pagamento de multa diária de 0,5% (meio por cento) aplicada sobre o piso salarial da categoria profissional, limitada a 20% (vinte por cento) do piso salarial. Esta multa não será devida quando, comprovadamente, o empregado tiver dado causa à mora.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SEGURO DESEMPREGO**

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

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

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

**a)** A redução de duas horas diárias, previstas no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato de recebimento do aviso prévio.

**b)** Ao empregado que no curso do aviso prévio trabalhado solicitar por escrito à empresa seu desligamento, fica garantido imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa ficará obrigada a pagar os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 02 (duas) horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme parágrafo único do referido artigo.

**c)** Caso seja o empregado dispensado pela empresa, por escrito, de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, fazendo jus, no entanto, à remuneração integral.

**d)** A empresa deve atentar para o cumprimento do aviso prévio previsto na Lei 12.506/2011, Artigo 1º, parágrafo único, ressalvado o princípio da condição mais benéfica ao empregado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO A EMPREGADOS COM MAIS DE 45 ANOS**

Aos empregados que tiverem 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, despedido sem justa causa, fica garantido um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias.

**a)** O período excedente a 30 (trinta) dias será sempre indenizado.

**b)** As disposições da presente cláusula não se acumularão, em hipótese alguma, às da cláusula "Aviso Prévio", prevalecendo, sempre, a que for mais favorável ao empregado.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA OU A QUALQUER TÍTULO**

As empresas de lavanderia e similares pela sua peculiaridade de prestação de serviços a terceiros, não podem fazer uso da contratação de mão-de-obra cooperativada, temporária, contrato de empreitada ou a qualquer título que envolva técnicas coadjuvantes, que precedam a lavagem ou semelhante, em suas dependências ou fora dela, para a execução de tarefas fim.

**a)** Caso a empresa descumpra o caput desta cláusula, incorrerá em multa pecuniária de 20% (vinte por cento) do salário normativo, a favor do empregado prejudicado.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Adaptação de função**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 tenham se tornado incapazes de exercer a função que anteriormente exerciam, obrigados, porém, os empregados nessa situação, a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional sendo que, quando adquiridos, cessa a garantia.

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE**

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

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

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

**d)** No caso de rescisão de contrato de trabalho, por iniciativa da empresa, o aviso prévio legal previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

## **Estabilidade Serviço Militar**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

- a)** Garantia de emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a sua incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.
- b)** A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o tiro de guerra.
- c)** Havendo coincidência entre o horário da prestação do tiro de guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviço no restante da jornada.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE**

- a)** As empresas deverão atentar para a abertura de CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho), nas ocorrências de acidente de trabalho, bem como observar o prazo de manutenção do contrato de trabalho, após a alta do segurado, nos termos do que dispõe o artigo 118 da Lei 8213, ou seja: “ o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário independentemente da percepção de auxílio acidente” .
- b)** Nos termos do artigo 142 do Decreto 357/91, que regulamentou os benefícios da Previdência, a empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, desta comunicação, deverá receber cópia o acidentado bem como ser remetida uma cópia à Entidade Sindical profissional.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE E GARANTIAS DO EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA**

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

- a)** Na hipótese de recusa, pela empresa, da alta médica, dada pelo SUS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta médica.
- b)** Dentro do prazo limitado nesta garantia estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pela empresa, a não ser em razão de prática de falta grave devidamente comprovada.
- c)** Terá igual garantia de estabilidade, contados a partir da alta médica, os empregados afastados do serviço por doenças elencadas no Artigo 20 §1º da Lei 8213/91.

## **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ficam garantidos 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.

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

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

**c)** O empregado que deixar de apresentar o comprovante fornecido pelo INSS no prazo estipulado no item a, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondentes.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REVISTA DE EMPREGADO (A)**

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

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

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

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

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO**

Todo empregado admitido e/ou demitido terá sua CTPS anotada pela empresa, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, e os respectivos documentos devolvidos em 48 (quarenta e oito) horas da data de admissão e/ou demissão.

**a)** A falta de registro, a partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, sujeitará a empresa a uma multa, em favor do empregado, no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do

salário normativo da categoria profissional, por mês trabalhado, sem prejuízo das sanções administrativas cabíveis.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

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

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

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Os empregadores respeitarão a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultando-se aos empregados e empregadores, mediante acordo escrito, estabelecerem jornada especial de trabalho, reduzida ou compensada, inclusive 12 X 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), com assistência da Entidade Sindical Profissional.

#### **Faltas**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FALTAS JUSTIFICADAS**

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

- a)** Até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica.
- b)** 01 (um) dia em caso de falecimento de sogro (a), avós, netos.
- c)** Até 03 (três) dias consecutivos em virtude de casamento; em ocorrendo em dia de sábado, os 03 (três) dias serão contados a partir de segunda-feira, inclusive.
- d)** 01 (um) dia em cada 12 (doze) meses de trabalho em caso de doação de sangue devidamente comprovada.
- e)** 02 (dois) dias consecutivos ou alternados para o fim de providenciar título de eleitor.
- f)** Pelo tempo que se fizer necessário quando do comparecimento em júízo.
- g)** A licença paternidade será de 05 (cinco) dias, nos termos do artigo 10, parágrafo 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PIS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS – EMPREGADA MÃE**

A empregada mãe que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos/incapazes, poderá justificar sua ausência por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do filho, comprovada nos termos da cláusula referente a “Atestados Médicos e Odontológicos”, e terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 5 (cinco) dias, durante o respectivo período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

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

**Parágrafo Segundo:** Caso a mãe e o pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou a outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no “caput” desta cláusula.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES ESCOLARES / VESTIBULAR**

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

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATRASO / PERMISSÃO DE ENTRADA AO TRABALHO – DSR**

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



**b)** A ocorrência de atraso superior a 20 (vinte minutos) ou de mais de 01 (um) atraso na semana, quando permitida a entrada do empregado ao trabalho, será considerada como atraso justificado e não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nessa hipótese o atraso deverá ser compensado no final da jornada de trabalho ou na semana.

**c)** No caso de greve dos transportes coletivos / públicos usados pelo empregado, no trajeto de ida para o trabalho, o atraso será limitado em até 120 (cento e vinte) minutos diários enquanto perdurar a greve. Ficam garantidos os demais direitos especificados no item “ a” da presente cláusula.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 de Trabalho entre a Empresa e a Entidade Sindical profissional.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - INTERRUPTÕES DO TRABALHO**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - HORÁRIO DE TRANSPORTE**

No encerramento do expediente que se verificar 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.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS COLETIVAS / INDIVIDUAL**

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

**b)** As empresas darão aviso aos 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 Superintendência Regional do Trabalho, encaminhando cópia à Entidade Sindical profissional de acordo com a Lei vigente, bem como providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

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

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS – CANCELAMENTO / MODIFICAÇÃO**

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

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LOCAL PARA REFEIÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ÁGUA POTÁVEL / PRODUTOS DE HIGIENE / VESTIÁRIO**

**a)** As empresas obrigam-se a fornecer água potável aos seus empregados. Ficam garantidas situações mais favoráveis já preexistentes.

**b)** As empresas, que usam mão de obra feminina, deverão colocar à disposição das empregadas, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais. As empresas também proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus 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 SEXTA - CUIDADOS NO USO DE PISTOLAS NO PROCESSO DE "USED"**

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

**a)** Deverão ter local apropriado e contar com sistema de aspiração de poluentes (exaustão). O ambiente deve ser dotado de EPC " Equipamento de Proteção Coletiva" , objetivando a

aspiração dos poluentes suspensos no ar, sendo o mesmo também dotado de sistemas de filtros para que não haja a contaminação atmosférica;

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS**

As empresas se obrigam a cumprir a NR 9 de que trata a Portaria Ministerial 3214/78, elaborando e implementando o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

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

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

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES E OUTROS EQUIPAMENTOS**

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

**a)** As empresas signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho 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**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - RELATÓRIO DE INSPEÇÃO DE CALDEIRA**

Em cumprimento ao disposto na Portaria 3214/78, com especial atenção a “ NR13-Caldeiras e Vasos de Pressão” , as empresas enquadradas deverão atentar entre outros especificados na própria Portaria para o seguinte:

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

**b)** Envio pela empresa à Entidade Sindical profissional, contra recibo, de cópia do “ relatório de inspeção” emitida pelo profissional habilitado responsável pela inspeção.

**c)** A (s) caldeira (s) deverá (ão) ser operada (s) por profissional (is) “ operador de caldeira” devidamente habilitado e registrado como tal na CTPS.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CIPA**

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

- a)** As empresas de lavanderia e similares, com mais de 20 (vinte) empregados, por força do enquadramento no grau de risco 03 estabelecido pela Portaria nº 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 à Entidade Sindical 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, a Entidade Sindical profissional será comunicada do resultado, com indicação dos empregados eleitos e os respectivos suplentes.
- f)** As empresas com menos de 20 (vinte) empregados deverão ter responsável designado que terá treinamento anual para dar cumprimento aos objetivos constantes do item 5.32.2 da NR 05, da Portaria 3214.
- g)** As empresas deverão atentar para as demais disposições constantes da NR. 05, da Portaria 3214.

#### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

- a)** 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 (EPI) e reconhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa, em conjunto com um elemento da CIPA, pelo menos, se houver.
- b)** As empresas se obrigam a aperfeiçoar as condições de trabalho existentes, obedecendo as Normas Regulamentadoras - NR' s em vigor, com especial atenção para a proteção de partes móveis das máquinas.

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL**

As empresas se obrigam a cumprir a NR .7 de que trata a Portaria Ministerial 3214/78.

- a)** 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 empregados informados dos riscos e da qualidade de sua saúde e, ainda, informando-os sobre o desenvolvimento do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional.
- b)** Cópia de todo o processo de elaboração e implementação do programa deverá ser remetidos à Entidade Sindical profissional.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

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

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos pela Entidade Sindical profissional 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.

## **Relações Sindicais**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO**

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

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS PARA O SINDILAV**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/10/2015**

A Contribuição Assistencial das empresas sediadas na base territorial do SINDICATO INTERMUNICIPAL DE LAVANDERIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDILAV observará o que ficou aprovado na Assembleia Geral Extraordinária realizada em 21 de outubro de 2014, a saber:

**a)** As empresas que tinham mais de 05 (cinco) funcionários em 01.11.2014 recolherão R\$ 9,10 (nove reais e dez centavos), por funcionário, por parcela, em 10 (dez) parcelas, com vencimentos em 15.01.2015, 15.02.2015, 15.03.2015, 15.04.2015, 15.05.2015, 15.07.2015, 15.08.2015, 15.09.2015, 15.10.2015 e 15.11.2015.

**b)** As empresas que tinham em 01.11.2014 de 0 (zero) até 05 (cinco) funcionários recolherão 10 (dez) parcelas de R\$ 43,80 (quarenta e três reais e oitenta centavos), cada uma, com vencimento nas mesmas datas citadas acima.

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

As empresas são obrigadas a enviar ao SINDICATO INTERMUNICIPAL DE LAVANDERIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDILAV, até o dia 20 de dezembro de 2014, cópia da guia GFIP do FGTS, referente ao mês de novembro de 2014, a fim de comprovar o número de empregados.

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

#### **Observações:**

**a)** Para empresas que possuem mais de uma unidade, a cobrança será unificada em um só boleto. Nesse caso, é obrigatória a apresentação das diversas guias GFIPs, para que o Sindicato Patronal possa promover a unificação da cobrança.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/10/2015**

A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária do Egrégio Conselho de Representantes da Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo realizada no dia 31/07/2014 no Colônia de Férias localizada na Avenida dos Sindicatos nº 625, Vila Mirim, Praia Grande/SP, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

#### **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A título de contribuição assistencial, todos os trabalhadores beneficiados e abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho levada a efeito na concretização das negociações coletivas referentes à data base de 01/11/2014 contribuirão com o percentual de 12% (doze por cento) dividido em 04 (quatro) parcelas de 3% (três por cento) cada uma.

**Parágrafo Primeiro:** O percentual da 1ª (primeira) parcela deverá ser aplicado sobre os salários reajustados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Segundo:** O percentual das demais parcelas deverão ser aplicados com intervalos de 03 (três) meses após o desconto da 1ª (primeira) parcela sobre o salário nominal do empregado.

**Parágrafo Terceiro:** Os descontos deverão ser procedidos pelos empregadores em folha de pagamento e recolhidos a favor da Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo em guias próprias encaminhadas pela mesma.

**Parágrafo Quarto:** A inadimplência do empregador quanto aos recolhimentos acarretará multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da Lei.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DAS EMPRESAS PARA O SINDILAV**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/10/2015**

A contribuição confederativa das empresas sediadas na base territorial do SINDICATO INTERMUNICIPAL DE LAVANDERIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDILAV observará o que ficou aprovado na assembleia geral extraordinária, realizada no dia 21/10/2014, conforme a seguinte tabela:

Autônomos	R\$ 104,80
Até 10 funcionários	R\$ 181,90
11 até 25 funcionários	R\$ 286,70
26 até 60 funcionários	R\$ 625,90
Acima de 61 funcionários em diante	R\$ 1.137,70

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 15/06/2015, em agências bancárias, em guia própria que será fornecida pela Entidade Sindical Patronal.

**Parágrafo Segundo:** O recolhimento da contribuição confederativa patronal efetuada com atraso será acrescido de multa de 10% (dez por cento) além de juros de 0,5% (meio por cento) ao mês.

#### **Observação:**

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

#### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - OPOSIÇÃO DO EMPREGADO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/10/2015**

A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária do Egrégio Conselho de Representantes da Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São

Paulo realizada no dia 31/07/2014 no Colônia de Férias localizada na Avenida dos Sindicatos nº 625, Vila Mirim, Praia Grande/SP, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

Fica assegurado ao trabalhador o direito de apresentar oposição, através de carta escrita de próprio punho, até 10 (dez) dias antes do primeiro desconto.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MUDANÇA DE ENDEREÇO / RAZÃO SOCIAL**

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (GPS)**

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - GFIP DO FGTS**

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

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CÓPIAS DA RAIS**

Obriga-se a empresa a remeter à Entidade Sindical profissional, quando solicitado, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PERCLOROETILENO**



Obriga-se a empresa a remeter à Entidade Sindical profissional, quando solicitado, cópia do relatório de monitoramento do percloroetileno, com base na RDC 161 da ANVISA.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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, obriga-se a arcar com os prováveis prejuízos financeiros causados ao empregado.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - REPASSE DAS MENSALIDADES DOS ASSOCIADOS DA ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**

- a)** A Entidade Sindical profissional encaminhará às empresas, até o dia 20 de cada mês, a relação de seus associados.
- b)** As empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades associativas desses empregados.
- c)** O repasse do respectivo valor à Entidade Sindical profissional será feito através de depósito bancário, em conta corrente a ser indicada, no prazo máximo de 05 (cinco) dias da data de pagamento do salário.
- d)** Não será exigido desconto nos casos de desligamento contratual no curso do mês, bem como na ocorrência de suspensão do contrato por benefício previdenciário, independente de maior formalidade de comunicação.
- e)** A empresa deverá retornar à Entidade Sindical profissional o “ controle de recolhimento de mensalidades” devidamente preenchido, com as indicações do desconto e do salário nominal do empregado bem como cópia do comprovante bancário de depósito.
- f)** A empresa que deixar de recolher à Entidade Sindical profissional mensalidades associativas, dentro do prazo acima estipulado, incorrerá em multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante acrescido de 1% (um por cento) de juros ao mês.

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

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

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

#### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CUMPRIMENTO**

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

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

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - MULTAS**

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

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

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

**ROGERIO JOSE GOMES CARDOSO**

Presidente

**FEDERACAO DOS EMPREGADOS EM TURISMO HOSPIT EST S PAULO**

**JOSE CARLOS LAROCCA**

**Presidente**

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