CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2018

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR080627/2016
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 20/12/2016 ÀS 11:14
NÚMERO DO PROCESSO: 46219.020907/2016-14
DATA DO PROTOCOLO: 22/12/2016

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 2016 a 31 de outubro de 2018 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 NAS EMPRESAS DO SETOR DE LAVANDERIAS 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, NOS MUNICÍPIOS INORGANIZADOS EM SINDICATOS REPRESENTADOS PELA FEDERAÇÃO CONVENENTE** , com abrangência territorial em **Cunha/SP, Guaratinguetá/SP, Igaratá/SP, Ilhabela/SP, Jacareí/SP, Jambeiro/SP, Lagoinha/SP e Piquete/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2016 a 31/10/2017

a) A partir de 01/11/2016, fica assegurado para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o salário normativo (piso salarial) no valor de R$ 1.152,88 (um mil cento e cinquenta e dois reais e oitenta e oito centavos) por mês, excluídos os menores aprendizes, na forma da Lei.

b) A partir de 01/03/2017, fica assegurado para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o salário normativo (piso salarial) no valor de R$ 1.175,94 (um mil cento e setenta e cinco reais e noventa e quatro centavos) por mês, excluídos os menores aprendizes, na forma da Lei.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2016 a 31/10/2017

Fica estabelecido reajuste salarial de 8,50% (oito inteiros cinquenta centésimos por cento) a ser aplicado da seguinte forma:

a) Em 01/11/2016 os salários serão reajustados pelo índice de 6,50% (seis inteiros e cinquenta centésimos por cento) que será aplicado sobre os salários de 01/11/2015.

SEM VALOR LEGAL

b) Em 01/03/2017 os salários serão reajustados pelo índice de 2% (dois por cento) que será aplicado sobre os salários de 01/11/2016 já reajustados pelo índice estabelecido na letra "a" de 6,50% (seis inteiros e cinquenta centésimos por cento).

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

Parágrafo Segundo: Os empregados demitidos antes de 01/03/2017 receberão o reajuste de 2% (dois por cento) no ato do pagamento das verbas rescisórias.

Parágrafo Terceiro: Aos empregados admitidos após a data base de 01/11/2015 e até 31/10/2016 o reajuste será proporcional conforme as seguintes tabelas para aplicação em 01/11/2016 e 01/03/2017:

DATA DE ADMISSÃO	PERCENTUAL	PERCENTUAL
Até 15.11.15	6,50%	2,00%
De 16.11.15 a 15.12.15	5,90%	1,80%
De 16.12.15 a 15.01.16	5,40%	1,60%
De 16.01.16 a 15.02.16	4,80%	1,50%
De 16.02.16 a 15.03.16	4,30%	1,30%
De 16.03.16 a 15.04.16	3,80%	1,20%
De 16.04.16 a 15.05.16	3,20%	1,00%
De 16.05.16 a 15.06.16	2,70%	0,80%
De 16.06.16 a 15.07.16	2,10%	0,70%
De 16.07.16 a 15.08.16	1,60%	0,50%
De 16.08.16 a 15.09.16	1,10%	0,40%
De 16.09.16 a 15.10.16	0,50%	0,20%
A partir de 16.10.16	0%	0%

Parágrafo Quarto: Com o reajuste acima, ficarão compensados automaticamente todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período de 01/11/2015 a 31/10/2016, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, aumento real, equiparação salarial e término de aprendizagem.

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 serão pagos até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, ou prazo estabelecido por legislação superveniente.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - MULTA / MORA SALARIAL

SEM VALOR LEGAL

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

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

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 da seguinte forma:

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

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

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

d) A jornada máxima de trabalho, incluindo horas extras, não poderá ultrapassar a soma de 10 (dez) horas por dia, de acordo com a lei vigente.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

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

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

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

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

As empresas que mantém 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: 01/11/2016 a 31/10/2017

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$ 334,00
De 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados	R$ 371,00
De 26 (vinte e seis) a 60 (sessenta) empregados	R$ 407,00
Acima de 60 (sessenta) empregados	R$ 450,00

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 2017, a todos os funcionários admitidos até 17 de outubro de 2016 e que se encontrem em efetivo exercício na empresa. Aos admitidos a partir de 18 de outubro de 2016, que se encontrem em efetivo exercício na empresa, o pagamento será proporcional ao período trabalhado até 31 de março de 2017.

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 2017, a todos os funcionários admitidos até 16 de abril de 2017 e que se encontrem em efetivo exercício na empresa. Aos admitidos a partir de 17 de abril de 2017, que se encontrem em efetivo exercício na empresa, o pagamento será proporcional ao período trabalhado até 30 de setembro de 2017.

Parágrafo Terceiro: Os pagamentos serão efetuados no período de 15 (quinze) a 20 (vinte) de abril de 2017 (1ª parcela), e no período de 15 (quinze) a 20 (vinte) de outubro de 2017 (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 10% (dez por cento)
03 (três) faltas	desconto de 25% (vinte e cinco por cento)
04 (quatro) faltas	desconto de 40% (quarenta por cento)
05 (cinco) faltas	desconto de 70% (setenta por cento)
06 (seis) 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 2016 a 31 de março de 2017.

b) Para o pagamento da segunda parcela, o período trabalhado de 01 de abril de 2017 a 30 de setembro de 2017.

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 consequentemente 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 2018, 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: 01/11/2016 a 31/10/2017

As empresas fornecerão mensalmente, sem ônus para o empregado, a todos os seus empregados, um tíquete/vale cesta com o valor de face de R$ 100,00 (cem reais) 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 tíquete/vale cesta ou a cesta básica nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.

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

c) O tiquete/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 02 (duas) faltas injustificadas no mês.

h) Os empregados afastados por motivo de doença e/ou por acidente do trabalho terão direito ao recebimento do tiquete/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 tiquete/vale cesta ou cesta básica em valor superior a R$ 83,00 (oitenta e três reais) será aplicado sobre o valor pago o índice de 8,50% (oito inteiros e cinquenta centésimos por cento) e, após essa aplicação, ao valor corrigido será acrescida uma parcela fixa no valor de R$ 9,92 (nove reais e noventa e dois centavos).

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

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

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

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 - AUXÍLIO À MATERNIDADE

Fica estabelecido à empresa, um pagamento mensal correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo desta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de auxílio à maternidade.

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

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

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

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

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

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

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO NATALIDADE

As empresas que mantenham convênio com o INSS estão obrigadas, por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, a efetuar em suas dependências o pagamento do auxílio-natalidade a seus 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 de empregado na mesma empresa, bem como nos casos de admissão de empregado que esteja prestando serviços 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 EMPREGADO

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 recontratação 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

Fica garantido ao empregado admitido para a função de outro desligado, igual remuneração do empregado de menor salário na função, ressalvado os cargos 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 dia até o último dia em que perdurar a substituição.

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES DE CONTRATO DE TRABALHO – TRIBUNAL / CÂMARA DE ARBITRAGEM

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

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

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

b) Ao 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 reduções previstas no Artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, observado que a liquidação dos direitos trabalhistas neste caso deverá ocorrer no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados do desligamento.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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, às da cláusula "Aviso Prévio", prevalecendo, sempre, a que for mais favorável ao empregado.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

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

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

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

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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) O aviso prévio legal previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 (redação dada pelo Decreto nº 6.722 de 2008) no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste o período restante para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo 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) Na hipótese de legislação superveniente mais benéfica, que altere as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REVISTA PESSOAL

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

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

a) A falta de registro sujeitará à empresa uma multa em favor do 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - ACORDO DE HORÁRIO DE TRABALHO

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

a) O estabelecimento de jornadas especiais de trabalho, somente poderão ser pactuadas entre empregados e empresas se estabelecidas através de acordo firmado com assistência da Entidade Sindical Profissional e, devidamente inseridos no "sistema mediador" no site do Ministério do Trabalho para registro e homologação.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FALTAS JUSTIFICADAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

X – Nas hipóteses do Artigo 131 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHOS MENORES AO MÉDICO

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

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

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

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATRASO / PERMISSÃO DE ENTRADA AO TRABALHO

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

c) No caso de greve nos transportes coletivos / públicos, usados pelo 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".

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - INTERRUPÇÕES 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - FÉRIAS – CANCELAMENTO / MODIFICAÇÃO

Comunicado ao empregado o período de férias individuais ou coletivas, a empresa somente poderá cancelar ou modificar o inicio 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - ÁGUA POTÁVEL / PRODUTOS DE HIGIENE / VESTIÁRIO

a) As empresas estão obrigadas 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 OITAVA - 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 NONA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

As empresas estão obrigadas 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 SEXAGÉSIMA - 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 de Trabalho são responsáveis pela manutenção, lavagem e substituição dos uniformes quando danificados, não podendo transferir ao empregado a tarefa de lavar os uniformes na própria residência.

b) Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado 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 PRIMEIRA - CALDEIRAS, VASOS DE PRESSÃO E TUBULAÇÕES

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

I – CALDEIRAS

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

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

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

II – VASOS DE PRESSÃO

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

III – TUBULAÇÕES

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

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

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

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

d) Enviar à Entidade Sindical profissional, contra recibo, cópia do "Relatório de Inspeção" no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua elaboração emitida pelo profissional habilitado responsável pela inspeção.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 20 ou mais empregados, por força do enquadramento no grau de risco 03 estabelecido pela Portaria nº 1 de 12.05.95 e pelo Decreto 6957 (DOU 10.09.2009) deverão constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

b) A eleição será feita sem a constituição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos 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) Cópia do edital do início do processo eleitoral (de preferência digitalizada) deverá ser enviada a Entidade Sindical Profissional, obedecendo ao que preconiza o item 540 alínea “a” da NR 05.

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

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

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

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL

As empresas estão obrigadas 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 QUINTA - 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 e, ainda, os emitidos por médicos particulares, desde que contenham o carimbo e assinatura do médico visitado.

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

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - FALTAS JUSTIFICADAS DO DIRETOR DO SINDICATO PROFISSIONAL

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DIRIGENTES SINDICAIS

Conforme estabelecido no Artigo 8º, inciso VIII, da Constituição Federal, é vedada a dispensa do empregado candidato nas eleições sindicais para membro da diretoria e conselho fiscal (efetivo e/ou suplente), desde o registro de sua candidatura até 01 (um) ano após o término do mandato.

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

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2016 a 31/10/2017

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 com observância do quanto estabelecido nos Artigos 513 e 545 da CLT, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

No percentual de 12% (doze por cento) dividido em 04 (quatro) parcelas de 3% (três por cento) cada uma, a ser recolhido a favor da Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo em guias próprias encaminhadas pela mesma.

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: 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 SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS PARA O SINDILAV

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2016 a 31/10/2017

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 19 de outubro de 2016, a saber:

a) As empresas que tinham mais de 05 (cinco) funcionários em 01.11.2016 recolherão R$10,60 (dez reais e sessenta centavos), por funcionário, por parcela, em 10 (dez) parcelas, com vencimentos em 15.01.2017, 15.02.2017, 15.03.2017, 15.04.2017, 15.05.2017, 15.07.2017, 15.08.2017, 15.09.2017, 15.10.2017 e 15.11.2017.

b) As empresas que tinham em 01.11.2016 de 0 (zero) até 05 (cinco) funcionários recolherão 10 (dez) parcelas de R$ 51,00 (cinquenta e um reais), cada uma, com vencimento nas mesmas datas citadas acima.

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

d) As empresas são obrigadas a enviar ao Sindicato Intermunicipal de Lavanderias no Estado de São Paulo – SINDILAV, até o dia 20 de dezembro de 2016, cópia da guia GFIP do FGTS, referente ao mês de outubro de 2016, 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 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 SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DAS EMPRESAS PARA O SINDILAV

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2016 a 31/10/2017

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 em 19 de outubro de 2016, conforme a seguinte tabela:

Autônomos	R$ 122,00
Empresas com até 10 funcionários	R$ 211,00
Empresas com 11 a 25 funcionários	R$ 333,00
Empresas com 26 a 60 funcionários	R$ 727,00
Empresas com mais de 60 funcionários	R$ 1.363,00

a) O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 15/06/2017, em agências bancárias, em guia própria que será fornecida pela Entidade Sindical Patronal.

b) 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.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - OPOSIÇÃO DOS EMPREGADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2016 a 31/10/2017

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, 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 SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (GPS)

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - GFIP DO FGTS

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

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 SEXTA - CÓPIAS DA RAIS

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - PERCLOROETILENO

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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: auxilio-doença, auxílio-natalidade e outros, estará obrigada a arcar com os prováveis prejuízos financeiros causados ao empregado.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - 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 OCTAGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - ATOS DISCRIMINATÓRIOS

Fica estabelecido que as Entidades Sindicais convenentes elaborarão Cartilhas com propostas de orientação a empregados, gestores e empresas no sentido de prevenir atos e posturas discriminatórias sexistas, homofóbicas, elitistas, preconceito de raça, cultura, religião e etnia praticados nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - CUMPRIMENTO

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

a) Desde que ajuizada Ação de Cumprimento perante a Justiça do Trabalho, a empresa responderá pelos honorários do 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 OCTAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - ABRANGÊNCIA / AMPLITUDE

A presente Convenção Coletiva de Trabalho 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 QUINTA - 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 SEXTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - GRUPO DE ESTUDO

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

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

b) Jornada de trabalho aos domingos e feriados.

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

d) Ampliação da atuação preventiva de saúde e segurança do trabalho nas lavanderias domésticas e industriais para cumprimento de dispositivos das NRs 7 – 9 – 12 – 13.

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

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

ANEXOS
ANEXO I - ATA AGE

ATA ASSEMBLEIA GERAL CONSELHO DE REPRESENTANTES - FEDERAÇÃO PROFISSIONAL

Anexo (PDF)