CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP005534/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/06/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR029801/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.112818/2022-81
DATA DO PROTOCOLO: 24/06/2022

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

SIND DOS EMP EM TURISMO E HOSP DE SAO JOSE DO RIO PRETO, CNPJ n. 51.859.429/0001-70, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO INTERMUNICIPAL DE LAVANDERIAS NO ESTADO DE SAO PAULO - SINDILAV., CNPJ n. 47.463.195/0001-70, neste ato representado(a) por seu ;

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 abril de 2022 a 31 de março de 2024 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **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**, com abrangência territorial em **São José do Rio Preto/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2022 a 31/03/2023

A partir de **01/05/2022**, fica assegurado para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho o salário normativo (piso salarial) no valor de **R$ 1.559,00** (um mil quinhentos e cinquenta e nove reais) por mês.

a) No período de **01/04/2022 a 30/04/2022** deve ser observado o salário normativo (piso salarial) de **R$ 1.398,00** (um mil trezentos e trezentos e noventa e oito reais).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2022 a 31/03/2023

Fica estabelecido que os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho **superiores ao salário normativo de R$ 1.398,00** (um mil trezentos e trezentos e noventa e oito reais), terão **"reajuste salarial" de 11,50%** (onze inteiros e cinquenta décimos por cento),correspondente ao período de 01/04/2021 a 31/03/2022, calculado sobre os salários de **31/03/2022**, **com vigência a partir de 01 de maio de 2022**.

Parágrafo Primeiro: Aos empregados admitidos após 15/04/2021 os salários serão reajustados proporcionalmente conforme a seguinte tabela:

DATA DE ADMISSÃO	% DE REAJUSTE
Até 15/04/2021	11,50%
De 16/04/2021 a 15/05/2021	10,54%
De 16/05/2021 a 15/06/2021	9,58%
De 16/06/2021 a 15/07/2021	8,62%
De 16/07/2021 a 15/08/2021	7,66%
De 16/08/2021 a 15/09/2021	6,71%
De 16/09/2021 a 15/10/2021	5,75%
De 16/10/2021 a 15/11/2021	4,79%
De 16/11/2021 a 15/12/2021	3,83%
De 16/12/2021 a 15/01/2022	2,87%
De 16/01/2022 a 15/02/2022	1,91%
De 16/02/2022 a 15/03/2022	0,95%
A partir de 16/03/2022	0,00%

a) Aos empregados que forem demitidos, ou que pedirem demissão, **a partir de 01/04/2022 e tenham data de admissão na empresa até 15/04/2021**, cujo aviso prévio (trabalhado ou indenizado) não ultrapassar a data de 30/04/2022,será devido **"reajuste salarial" integral** de **11,50%** (onze inteiros e cinquenta décimos por cento), devendo integrar o cálculo das verbas rescisórias para todos os efeitos.

b) Aos empregados que forem demitidos, ou que pedirem demissão, **a partir de 01/04/2022 e tenham data de admissão na empresa a partir de 16/04/2021**, cujo aviso prévio (trabalhado ou indenizado) não ultrapassar a data de 30/04/2022, será devido **"reajuste salarial" proporcional** conforme tabela acima, devendo integrar o cálculo das verbas rescisórias para todos os efeitos.

Parágrafo Segundo: Com o reajuste salarial mencionado no item anterior, ficarão compensados automaticamente todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período de 01/04/2021 a 31/03/2022, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, aumento real, equiparação salarial e término de aprendizagem.

CLÁUSULA QUINTA - ABONO SALARIAL

Aos **empregados contratados até 15/04/2021**, fica estabelecido **"abono salarial"** de **12,50%** (doze inteiros e cinquenta décimos por cento) calculado sobre os salários vigentes em 31/03/2022, que deverá ser pago juntamente com os salários do mês de maio/2022.

Parágrafo Primeiro: Aos **empregados admitidos a partir de 16/04/2021**, o abono salarial será aplicado proporcionalmente conforme a seguinte tabela:

DATA DE ADMISSÃO	% DE REAJUSTE
Até 15/04/2021	12,50%
De 16/04/2021 a 15/05/2021	11,45%
De 16/05/2021 a 15/06/2021	10,42%
De 16/06/2021 a 15/07/2021	9,38%
De 16/07/2021 a 15/08/2021	8,33%
De 16/08/2021 a 15/09/2021	7,29%
De 16/09/2021 a 15/10/2021	6,25%
De 16/10/2021 a 15/11/2021	5,21%
De 16/11/2021 a 15/12/2021	4,17%
De 16/12/2021 a 15/01/2022	3,13%
De 16/01/2022 a 15/02/2022	2,08%
De 16/02/2022 a 15/03/2022	1,04%
A partir de 16/03/2022	0,00%

a) Aos empregados que forem demitidos, ou que pedirem demissão, **a partir de 01/04/2022 e tenham data de admissão na empresa até 15/04/2021**, cujo aviso prévio (trabalhado ou indenizado) não ultrapassar a data de 30/04/2022,fará jus ao **"abono salarial" integral** de **12,50%** (doze inteiros e cinquenta décimos por cento), devendo integrar o cálculo das verbas rescisórias para todos os efeitos.

b) Aos empregados que forem demitidos, ou que pedirem demissão, **a partir de 01/04/2022 e tenham data de admissão na empresa a partir de 16/04/2021**, cujo aviso prévio (trabalhado ou indenizado) não ultrapassar a data de 30/04/2022, fará jus ao **"abono salarial" proporcional** de **12,50%** (doze inteiros e cinquenta décimos por cento).conforme tabela acima, devendo integrar o cálculo das verbas rescisórias para todos os efeitos.

Parágrafo Segundo: Os empregados admitidos com o salário normativo (piso salarial) vigente em 31/03/2022 farão jus ao **"abono salarial" integral** de **12,50%** (doze inteiros e cinquenta décimos por cento).

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento de salário com a discriminação detalhada das horas ou dias trabalhados, inclusive as horas extraordinárias, prêmios, adicional noturno, adicional de insalubridade, demais títulos e importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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, 5% (cinco 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2022 a 31/03/2023

As empresas pagarão a seus empregados, individualmente, a título de **Participação nos Lucros e/ou Resultados (2022)**, 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$ 383,00**
De 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados	**R$ 426,00**
De 26 (vinte e seis) a 60 (sessenta) empregados	**R$ 467,00**
Acima de 60 (sessenta) empregados	**R$ 516,00**

a) Os valores acordados serão pagos em **02 (duas) parcelas iguais** em **20/07/2022 e 20/02/2023**.

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: São beneficiários da presente cláusula todos os empregados, inclusive os demitidos.

Parágrafo Segundo: Para empregados admitidos após 01/04/2022, será pago valor proporcional aos meses efetivamente trabalhados, durante o período de apuração de 2022, à razão de 1/12 por mês de serviço, ou fração superior a 15 dias.

Parágrafo Terceiro: Para empregados desligados, será pago valor proporcional aos meses efetivamente trabalhados, durante o período de apuração, à razão de 1/12 por mês de serviço, ou fração superior a 15 dias.

Parágrafo Quarto: As parcelas a serem pagas poderão sofrer reduções, havendo desconto percentual de acordo com o número de faltas de cada funcionário, individualmente, conforme as tabelas a seguir:

a) Faltas Injustificadas:

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

b) Faltas Justificadas:

03 (três) faltas	não haverá desconto
04 (quatro) faltas	desconto de 10% (dez por cento)
05 (cinco) faltas	desconto de 25% (vinte e cinco por cento)
06 (seis) faltas	desconto de 40% (quarenta por cento)
07 (sete) faltas	desconto de 70% (setenta por cento)
08 (oito) faltas	não recebe o benefício

b.1) Ficam excluídas as faltas justificadas em decorrência de internação; afastamento do trabalho por motivo de doença e afastamento do trabalho por motivo de acidente do trabalho.

b.2) Para a aplicação da tabela acima, será considerado o período trabalhado de **01 de abril de 2022 a 31 de dezembro de 2022**.

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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TIQUETE VALE CESTA / CESTA BÁSICA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2022 a 31/03/2023

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$ 150,00** (cento e cinquenta reais) e/ou uma cesta básica de alimentos de primeira linha de valor idêntico.

a) No período de **01/04/2022 a 30/04/2022** deve ser observado o valor da cesta básica de **R$ 130,00** (cento e trinta reais).

b) Aos empregados que já recebem tiquete/vale cesta ou cesta básica em valor superior a **R$150,00** (cento e cinquenta reais) será aplicado sobre o valor pago o índice de **15,38%** (quinze inteiros e trinta e oito décimos por cento).

c) Excepcionalmente no mês competência de maio/2022, o valor da cesta básica terá um adicional de**15,38%** (quinze inteiros e trinta e oito décimos por cento) a ser aplicado sobre o **valor da cesta básica de 31/03/2022**, referente à diferença do mês de abril/2022 que deverá ser pago com a cesta de **maio/2022**, válido inclusive para os empregados abrangidos no item "b".

d) 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.

e) A retirada do tiquete/vale cesta ou cesta básica deverá ser contrarrecibo.

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

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

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

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

j) O benefício não será concedido aos empregados que tiverem 02 (duas) faltas injustificadas no mês.

k) 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.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE

As empresas, nos termos da legislação vigente, obrigam-se a fornecer a todos (as) seus (suas) empregados (as), independente do meio de transporte utilizado, o Vale Transporte.

Parágrafo Primeiro: Consoante o Art. 7º, Inciso XXVI da Constituição Federal, que reconhece os acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho, e jurisprudência do TST – Tribunal Superior do Trabalho, o vale transporte poderá ser pago em dinheiro, não se vinculando ao salário a qualquer pretexto.

Parágrafo Segundo: De acordo com a lei vigente, o vale transporte concedido poderá ser descontado até o limite de 6% (seis por cento) do salário base.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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, matrículas em creches, instituições ou similares.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BEM-ESTAR SOCIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2022 a 31/03/2023

Fica estabelecida a obrigatoriedade de cumprimento do benefício Bem-Estar Social, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida nas condições a seguir.

Parágrafo Primeiro: Conforme definido, fica estabelecido a contratação do **Plano BRONZE** com as seguintes condições.

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	**VALOR**	**PARCELAS**	**DESCRIÇÃO**
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
KIT NATALIDADE	R$ 450,00		Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CASAMENTO	R$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.
COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	**VALOR**	**DESCRIÇÃO**	
MORTE ACIDENTAL – MA	R$ 5.000,00	Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.	
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE – DIHA	Até 30 diárias de R$ 200,00 cada	Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.	
4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R$ 500,00	Valores líquidos de Imposto de Renda.	
ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	**VALOR**	**PARCELAS**	**DESCRIÇÃO**
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até R$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo 7 anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
LICENÇA-PATERNIDADE	R$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	**VALOR**	**DESCRIÇÃO**	
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R$ 2.000,00	Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.	

Parágrafo Segundo:

I. O empregador receberá por e-mail um usuário e senha para acesso ao Portal do Cliente. Toda movimentação de empregados será feita diretamente pelo portal, ainda, 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, certificados, bem como demais informações do benefício estarão disponíveis pelo portal, que deverá ser acessado pelo endereço: www.centraldosbeneficios.com.br/portal.

II. O Manual de Orientações e Regras, que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula, estará disponível no acesso de cada empregador pelo portal.

III. Para direito ao benefício o empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de **R$ 15,50** (quinze reais e cinquenta centavos) por empregado.

O empregador ainda se compromete a arcar mensalmente com o custo integral do referido benefício para cada um dos seus empregados, sendo vedado qualquer desconto do mesmo.

IV. O empregador deverá efetuar o pagamento, através de boleto bancário enviado previamente pela Administradora por e-mail, até o dia 10 do mês subsequente à inclusão do empregado para exercício do benefício.

V. Eventuais alterações na tabela contratada bem como reajuste do benefício, quando houver, serão válidas a partir no mês subsequente ao registro de novo instrumento coletivo ou por termo aditivo a esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Terceiro:

I. O empregador, por meio Portal do Cliente, deverá informar os seguintes dados dos empregados: NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, E-MAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO, até o dia 25 de cada mês contendo os empregados admitidos e ou demitidos. Sendo a vigência iniciada no próprio mês do envio destes dados.

II. Para inclusão ou exclusão no benefício, caso o dia padrão para envio da planilha caia em finais de semana ou feriados, o envio deverá ser antecipado para o último dia útil que anteceda o dia 25.

III. Caso o empregador, por algum motivo, não conseguir informar dentro do prazo estipulado, não será possível efetuar alterações no boleto e vigência do benefício.

Parágrafo Quarto:

I. Para garantia das coberturas e assistências contratadas por intermédio desta negociação coletiva**,** o empregador deverá proceder ao pagamento do valor estipulado para a garantia do benefício.

II. No caso de trabalhadores afastados antes do início do Bem-Estar Social, o empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão até que este retorne às suas atividades.

III. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, o empregador continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos.

IV. Caso o empregado tenha trabalhado no mínimo um dia, ele ficará ativo no benefício até o último dia do mês, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que o empregador deverá informar a demissão no prazo correto.

V. O presente benefício, aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, incluindo período de experiência, temporário e outros.

VI. Todos os empregados receberão um Certificado Individual expedido pela seguradora contratada, o mesmo estará disponível no Portal do Cliente.

Parágrafo Quinto:

I. A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados no benefício.

II. Após a quitação de todas as pendências, o empregador deverá dar novo aceite no termo de adesão e assim encaminhar através dos meios disponíveis a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência.

III. Com a suspensão da utilização por inadimplência, o empregador será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização.

Parágrafo Sexto:

I. Os empregadores que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que fique comprovado, que a empresa contratada garanta o pagamento dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e desde que, não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados. Sendo ainda necessário comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.

II. Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail do Sindicato cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que comprovem não existir ônus aos trabalhadores.

Parágrafo Sétimo:

O empregador deverá ler e dar seu aceite ao Termo de Adesão disponível no Portal do Cliente no ato da contratação ou da recontratação deste benefício. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Oitavo:

I. Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, bem como, permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

II. Em virtude do descumprimento e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, o empregador fica obrigado a indenizar o empregado em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos cobertos, devendo ainda este valor ser multiplicado pelo número de empregados, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Nono: LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

I. Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em Convenção Coletiva de Trabalho, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (Artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (Artigo 7º, inciso XXVI), terá como base legal "o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador", prevista no Artigo 7°, inciso II, da LGPD.

II. Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela administradoracom o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante na Convenção Coletiva de Trabalho, tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal "necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato", prevista no Artigo 7º, V da Lei nº 13.709/18 (LGPD).

III. As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantindo assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no Artigo 2º da referida lei.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - TESTE ADMISSIONAL

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

a) O pagamento das verbas relativas às rescisões de contratos de trabalho, baixa na CTPS e a entrega ao empregado dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes deverá ocorrer em até 10 (dez) dias após o último dia efetivamente trabalhado.

Parágrafo Primeiro: O saldo de salário referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago, pelo empregador, por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, exceto se o pagamento da rescisão ocorrer antes.

Parágrafo Segundo: Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que independentemente do motivo da rescisão o contrato de trabalho superior a 12 (doze) meses, terá a assistência do Sindicato Profissional a essa rescisão, no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

AVISO PRÉVIO

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

Aos empregados que tiverem 03 (três) anos de serviço prestado na mesma empresa e 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 SEGUNDA - 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 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) 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 22 da Lei 8213/91, 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 12 (doze) 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 terá sua Carteira de Trabalho anotada pela empresa, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, e a ele será devolvida, juntamente com os respectivos documentos, no prazo máximo de até 48 (quarenta e oito) horas a partir de suas anotações.

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 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 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 QUARTA - 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 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 recebê-lo, analisados os casos em que o domicílio bancário esteja situado em outro Município para abonar o tempo necessário.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 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 - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - FÉRIAS COLETIVAS / INDIVIDUAL

a) O período de férias, coletivas ou individuais, não poderá iniciar em sábados, domingos e, no período de 02 (dois) dias que antecede 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - UNIFORME E OUTROS EQUIPAMENTOS

É obrigatório o fornecimento gratuito de uniformes profissionais aos empregados quando exigidos pelas empresas na prestação de serviços, ou quando exigidos pela própria atividade ou condição do trabalho.

a) As empresas signatárias desta Convenção Coletiva 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 - CALDEIRAS, VASOS DE PRESSÃO E TUBULAÇÕES

Em atenção ao disposto na Portaria 3214/78 – NR 13 e Portaria MTB 1082/2018, 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 PRIMEIRA - CIPA

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

a) As empresas de lavanderias e similares, com 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).

a) As empresas de lavanderias e similares, com 20 ou mais empregados, por força do enquadramento no grau de risco 02 estabelecido pela Portaria SIT 247 de 12/07/2011 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

A presente cláusula é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho e com igual período de vigência, em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de São José do Rio Preto e Região realizada em 14/02/2022 sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

Considerando as Notas Técnicas nº 2 e 3 da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho) e com embasamento no Artigo 513 da CLT que estabelece que são prerrogativas dos Sindicatos e, em sua letra “e”, impor contribuições a todos àqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou de profissões liberais representadas, fica estabelecida e aprovada a seguinte contribuição.

A) A partir do mês da data base, todos os empregados representados pelo Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de São José do Rio Preto e Região na convenção coletiva de trabalho, contribuirão com um percentual mensal de 1% (um por cento), a ser aplicado sobre os salários, devendo os descontos ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, a favor do sindicato profissional, em guias próprias encaminhadas pelo mesmo.

Parágrafo Primeiro: Fica limitado o desconto máximo de R$ 61,00 (sessenta e um reais) por parcela e por empregado.

Parágrafo Segundo: O não recolhimento da contribuição referida acarretará para o empregador multa de 10% (dez por cento) calculada sobre o montante devido e não recolhido, juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da Lei.

Parágrafo Terceiro: Aos empregados é assegurado o direito de oposição quanto aos descontos, desde que os mesmos tenham apresentado pedido, por escrito e individualmente, junto ao Sindicato Profissional até 20 (vinte) dias após a assembleia que deliberou sobre a contribuição realizada em 14/02/2022.

Parágrafo Quarto: Fica estabelecido que ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva a devolução de valores das contribuições previstas nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX – com AR, à Entidade Sindical Profissional, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, por ocasião da citação, além de comprovar o chamamento e aceitação na lide da Entidade Sindical Profissional.

Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, a Entidade Sindical Profissional deverá ressarci-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias através de ordem de pagamento identificada, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória, ou da celebração de acordo judicial, devidamente homologado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS DE LAVANDERIA PARA O SINDILAV

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2022 a 31/03/2023

a) As empresas que tinham mais de 05 funcionários (as), em 01.04.2022, recolherão R$ 11,66 (onze reais e sessenta e seis centavos), por funcionário (a), por parcela, em 10 parcelas, com vencimentos em 15.04.2022, 15.05.2022, 15.07.2022, 15.08.2022, 15.09.2022, 15.10.2022, 15.11.2022, 15.01.2023, 15.02.2023, 15.03.2023.

b) As empresas que tinham, em 01.04.2022, de zero até 05 funcionários (as), recolherão 10 parcelas de R$ 56,10 (cinquenta e seis reais e dez 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.

d) As empresas são obrigadas a enviar ao SINDICATO INTERMUNICIPAL DE LAVANDERIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDILAV, até o dia 20 de junho de 2022, cópia da guia GFIP do FGTS, referente ao mês de maio de 2022, a fim de comprovar o número de empregados (as).

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

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

g) 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% (dez por cento) de desconto, desde que o pagamento seja à vista, deve solicitar o boleto avulso à secretaria do SINDILAV.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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, a fim 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 TERCEIRA - CÓPIAS DA RAIS

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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 aos trabalhadores da empresa e 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.

d) A critério do Médico do Trabalho, os trabalhadores serão 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) As lavanderias que possuam ar condicionado deverão ter filtros de carvão ativo nas máquinas de lavagem a seco.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - RECOLHIMENTO DO INSS / ATRASO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - CUMPRIMENTO

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

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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS

O Sindicato Profissional ao convocar as empresas para reunião de esclarecimentos e apuração de denúncias feitas pelos trabalhadores da categoria profissional representada, que envolvam conflitos originados pelo descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive no tocante à sua interpretação ou execução, ou ainda, descumprimento da legislação vigente e relações de trabalho, encaminhará convite ao Sindicato Patronal – SINDILAV para que compareça e, se solicitado, preste assistência à empresa convocada.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica subordinado, em qualquer caso, à aprovação da assembleia geral dos Sindicatos convenentes.

SERGIO DA SILVA PARANHOS
PRESIDENTE
SIND DOS EMP EM TURISMO E HOSP DE SAO JOSE DO RIO PRETO

JOSE CARLOS LAROCCA
PRESIDENTE
SINDICATO INTERMUNICIPAL DE LAVANDERIAS NO ESTADO DE SAO PAULO - SINDILAV.

ANEXOS
ANEXO I - ATA AGE

ATA ASSEMBLEIA GERAL SINDICATO PROFISSIONAL

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.