

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP001790/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 14/02/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR000291/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46266.000405/2017-84  
**DATA DO PROTOCOLO:** 02/02/2017

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

SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM TMAVPPJ AS UBL I TTH MUNICIPIO GUARULHOS - SP, CNPJ n. 38.757.134/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NIVALDO CANDIDO DA COSTA;

E

SINDICATO DE LAVANDERIAS E SIMILARES DO MUNICIPIO DE SAO PAULO E REGIAO - SINDILAV, CNPJ n. 47.463.195/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE CARLOS LAROCCA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01<sup>º</sup> de novembro de 2016 a 31 de outubro de 2017 e a data-base da categoria em 01<sup>º</sup> de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos Empregados em Lavanderias e Similares, com abrangência territorial em Guarulhos/SP**, com abrangência territorial em **Guarulhos/SP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO DA CATEGORIA PROFISSIONAL (PISO SALARIAL)**

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 (hum 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 todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o salário normativo (piso salarial) no valor de R\$ 1.175,94 (hum 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**

Fica estabelecido reajuste salarial de 8,50% (oito inteiros e 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.

**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 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 ADMISSAO	PERCENTUAL	PERCENTUAL
Até 15.11.2015	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%
À 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 real, equiparação salarial e término de aprendizagem.

#### CLÁUSULA QUINTA - 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.

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### 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 - 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 montante 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 o domingo ou feriado, o vale será pago no primeiro dia útil 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 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 contratual ou ato homologatório.

#### **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO SUBSTITUTO E SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA**

Fica garantida ao empregado admitido para a função de outro desligado, igual

remuneração do empregado de menor salário na função, ressalvados os 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, não podendo ultrapassar 60 (sessenta) dias.
- c) Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação, não implicando redução salarial.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS**

É proibido ao empregador efetuar qualquer desconto salarial 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 SEGUNDA - PIS**

As empresas deverão providenciar o pagamento do PIS na suas próprias dependências. As empresas que não fizerem deverão conceder abono de 04 horas para o trabalhador recebê-lo, analisados os casos em que o domicílio bancário esteja situado em outro município para abonar o tempo necessário.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

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

- 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 SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

As empresas que mantêm jornada de trabalho noturno, horário compreendido entre as 22h00 de um dia e as 05h00 do dia seguinte, pagarão a seus trabalhadores adicional de 30% (trinta por cento) sobre a hora normal, para fins do art. 73 da CLT.

- a)** Nos termos do art. 73 e parágrafos da CLT, a hora noturna é computada à base de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

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 convenionados:

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 Participação de Lucros e/ou Resultados (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 conseqüentemente um melhor resultado final para ambos, objetivo maior quanto ao cumprimento da Lei em questão.

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

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

**Parágrafo Oitavo:** Será garantido ao empregado demitido após o pagamento da segunda parcela da PLR, o direito ao benefício proporcional em relação ao período vincendo em 31 de março de 2018, tendo como base de cálculo para a aplicação do benefício os valores elencados nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TÍQUETE VALE CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão mensalmente, sem ônus para o trabalhador, 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 e/ou a CESTA BÁSICA nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado;

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

**c)** O TÍQUETE - VALE CESTA e/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 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 tíquete/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 tíquete/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 NONA - VALE TRANSPORTE**

As empresas, nos termos da legislação vigente (leis 7418/85 e 7619/87, bem como o Decreto 95.247/87) estão obrigados a fornecer a todos seus empregados o Vale Transporte.

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

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado(a), a empresa pagará uma única vez, ao titular de direito designado perante a Previdência Social, a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, a quantia correspondente a 01 (um) salário nominal no caso de morte natural ou acidental e 04 (quatro) salários nominais no caso de morte por acidente do trabalho.

**a)** Ficam excluídas dos dispositivos desta cláusula, as empresas que mantêm seguro de vida gratuito a seus empregados, desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

## **AUXÍLIO MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO MATERNIDADE**

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

**a)** O pagamento do benefício será devido a partir do retorno ao trabalho da licença maternidade até a criança completar 01 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 art. 389 parágrafo 1º, da CLT.

**d)** O auxílio poderá substituído pela concessão de vagas junto à 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 iguala 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 o 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 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

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

**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, será garantido emprego e salário até 90 (noventa) dias após o mesmo vir a ter alta médica. Ocorrendo a regularização da empresa junto a Previdência Social e o empregado passando a receber o benefício, cessa a responsabilidade da empresa quanto ao pagamento dos salários do empregado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO NATALIDADE**

As empresas que mantenham convênio com o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), estão obrigadas por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, a efetuar em sua dependências o pagamento do auxílio-natalidade a seus empregados.

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

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

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

**a)** Não será outro 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SALÁRIO APÓS A EXPERIÊNCIA**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - READMISSÃO DE EMPREGADO**

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TESTE ADMISIONAL**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA**

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

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

#### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÃO NA CTPS (CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL)**

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

a) A falta de registro, a partir da vigência desta Convenção, sujeitará a empresa a uma multa em favor do trabalhador no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do Salário Normativo da Categoria Profissional, por mês trabalhado, sem prejuízo das sanções administrativas cabíveis.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA AVISO DE DISPENSA**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO**

As homologações no Sindicato Profissional Siemaco Guarulhos são obrigatórias para os trabalhadores que exercem suas atividades profissionais no Município de Guarulhos, 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 tiver sido cumprido em serviço, ou até o décimo dia a contar da data de notificação da dispensa, na hipótese de aviso prévio indenizado ou com dispensa de seu cumprimento, nos termos do parágrafo 5º da Instrução Normativa nº 3 de 12 de março de 1992 e artigo 477 da CLT, A homologação (rescisão assistida), deverá ser efetivada no prazo de 10 (dez) 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 acarretará 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - SEGURO DESEMPREGO**

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

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 art. 488 da CLT serão utilizadas atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única por um dos períodos, no ato de recebimento do aviso prévio; em caso de inobservância dessas reduções fica a empresa sujeita à multa de 100% (cm por cento) das horas e/ou dias correspondentes ao período de redução.
- b)** Ao empregado, que no curso do aviso prévio trabalhador solicitar por escrito à empresa seu desligamento, fica garantido imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva data de saída na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social). Neste caso, a empresa ficará obrigada a pagar os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das reduções previstas no art. 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, art 1º, parágrafo único e [Nota Técnica nº 184 de 2012](#) do MTE. Ressalvado Princípio da Condição mais Benéfica ao empregado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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, assim a que for mais favorável ao empregado.

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

#### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

- a)** Fica vedada 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 o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) 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 (Instituto Nacional de Seguridade Social).
- 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 SÉTIMA - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE 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 serviços no restante da jornada;

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA 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 e 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, parágrafo 1º da Lei 8213/91.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO - COMUNICAÇÃO DO ACIDENTE AO SINDICATO**

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

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 art. 130 do Decreto n.º 3.048/99, (redação dada pelo Decreto nº 6.722 de 2008) no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste o período restante para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

**c)** - Na hipótese de legislação superveniente mais benéfica, que altere as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REVISTA PESSOAL**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 a entrega do formulário exigido pelo INSS.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 estejam impossibilitados de exercer a função que anteriormente exerciam, obrigados porém, os trabalhadores nesta situação a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional; quando adquiridos, cessa a garantia.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTERRUPTÕES DO TRABALHO**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DO TRABALHADOR 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 o Sindicato Profissional.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - HORÁRIO DE TRANSPORTE**

No encerramento do expediente que ocorrer no período noturno, nas empresas que não fornecem transporte coletivo aos funcionários usuários de serviços de transporte público regular, o término da jornada de trabalho deverá coincidir com os horários cobertos pelos mesmos.

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

**a)** A ocorrência de 01(um) atraso ao trabalho na semana pelo empregado, desde que não superior a 20 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 sua entrada ao trabalho, será considerado como atraso justificado e não acarretará o desconto do DSR correspondente, compensado neste caso o atraso no final da jornada de trabalho ou na semana.

**c)** No caso de haver greve nos transportes coletivos / públicos, usados pelo empregado no trajeto ao trabalho, haverá um limite no atraso de até 120 (cento e vinte) minutos diários, enquanto perdurar a greve, garantido os mesmos direitos especificados no item "a".

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 sua condição de único responsável.

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

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, irmão 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 três dias serão contados a partir de segunda-feira, inclusive;

**IV** - Até 02 (dois) dias para acompanhamento da esposa ou companheira gestante em consulta ou exames complementares durante o período de gravidez;

**V** - por 01 dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;



**VI** - Até 02 (dois) dias consecutivos ou não, 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 alínea "c" do Art. 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 art. 10, parágrafo 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;

**X** - Nas hipóteses do art. 131 da CLT.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

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

**a)** O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados;

**b)** As empresas darão aviso aos empregados com 30 (trinta) dias de antecedência do início do gozo das férias;

**c)** Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho as empresas só concederão férias coletivas mediante comunicado prévio à Superintendência Regional do Trabalho, encaminhando cópia à Entidade Sindical de acordo com a lei vigente, bem como providenciará a afixação de aviso no locais de trabalho.

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

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

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

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

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

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

- a)** As empresas estão obrigadas a fornecer água potável aos seus empregados. Ficam garantidas situações mais favoráveis.
- b)** As empresas que usam mão de obra feminina deverão colocar a disposição das empregadas, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais; as empresas também proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.
- c)** As empresas manterão local apropriado para a guarda de objetos de uso pessoal, observando as disposições da NR. 24 da Portaria 3214 no tocante as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - UNIFORME E OUTROS EQUIPAMENTOS**

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

- a)** As empresas signatárias desta Convenção Coletiva são responsáveis pela manutenção, lavagem e substituição dos uniformes quando danificados, não podendo transferir 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.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 (vinte) ou mais empregados, por força do enquadramento no grau de risco 03 (três), estabelecido pela Portaria n.º 01, de 12.05.95, e pelo Decreto n.º 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 ao Sindicato da Categoria Profissional;
- d)** Todo o processo eleitoral e respectiva apuração serão fiscalizados pela CIPA em exercício,

excetuados os empregados que se candidatarem à reeleição; no caso de não existir CIPA a fiscalização do processo eleitoral incumbirá aos próprios candidatos;

**e)** Após a realização das eleições o Sindicato da Categoria Profissional será comunicado do resultado, com indicação dos empregados eleitos e os respectivos suplentes;

**f)** Cópia do Edital do início do Processo Eleitoral, (de preferência digitalizada) deverá ser enviado ao Sindicato Profissional, obedecendo o que preconiza o item 540 alínea "a" desta Norma Regulamentadora nº 05 (cinco);

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

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

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

## **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MEDIDA 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 pelo menos, um elemento da CIPA;

**b)** As empresas estão obrigadas a aperfeiçoar as condições de trabalho existentes, obedecendo as Normas Regulamentadoras - NR's em vigor com especial atenção para a proteção de partes móveis das máquinas.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 o emitido por médicos particulares, desde que contenham o carimbo e a 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 locomoção até a empresa.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

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

As empresas estão obrigadas a cumprir a NR 07 de que trata a Convenção Coletiva de Saúde

e Segurança no Trabalho e 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 informando-os sobre o desenvolvimento do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS**

As empresas estão obrigadas a cumprir a NR 09 de que trata a Convenção Coletiva de Saúde e Segurança no Trabalho e a Portaria Ministerial 3214/78, elaborando e implementando o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

**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 preferência digitalizada) de todo o processo de elaboração e implementação do programa, deverão ser remetidos à Entidade Sindical.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CALDEIRAS - VASOS DE PRESSÃO E TUBULAÇÕES**

Em atenção ao disposto na Portaria 3214/78-NR 13, com especial atenção e cumprimento a 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 a 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 e dar 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)** Enviara à Entidade Sindical Profissional, contra recibo, de cópia do "Relatório de Inspeção" no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua elaboração emitida pelo Profissional Habilitado, responsável pela inspeção.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PERCLOROETILENO**

As empresas estão obrigadas a remeter à Entidade Sindical Profissional, cópia do relatório de monitoramento do percloroetileno, com base na RDC 161 da ANVISA.

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

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

**c)** Fixação no local de trabalho da Ficha de informação de Segurança do Produto Químico – FISPQ, conforme estabelece o art. 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 SEXAGÉSIMA QUARTA - CUIDADO NO USO DE PISTOLAS NO PROCESSO DE "USED"**

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

**a)** Deverão ter local apropriado e contar com sistema de aspiração de poluentes (exaustão). O ambiente deve ser dotado de EPC "Equipamento de Proteção Coletiva", objetivando a aspiração dos poluentes suspensos no ar, sendo o mesmo também dotado de sistemas de filtros para que não haja a contaminação atmosférica;

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO**

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

#### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

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

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 (des) 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 novembro 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 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 GFIPs, para que o Sindicato Patronal 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 a guia avulsa à secretaria do SINDILAV.

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

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 acrescida de multa de 10% (dez por cento), além de juros de 0,5% (meio por cento) ao mês.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL DOS TRABALHADORES**

Considerando que a Assembleia Geral de 05 de outubro de 2016 foi aberta à categoria profissional, inclusive aos não associados, na forma do art. 617, parágrafo segundo, da CLT;

Considerando que a categoria profissional como um todo, independentemente de filiação sindical, foi representada nas negociações coletivas de acordo com o estabelecido nos incisos

III e IV do artigo oitavo da Constituição Federal da República e abrangida, sem nenhuma distinção na presente Convenção Coletiva;

Considerando que a representação da categoria, associados ou não e sua abrangência no instrumento normativo não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo oitavo da Constituição Federal;

Considerando que a mesma Assembleia que autorizou o sindicato profissional a manter negociações coletivas e celebrar esta Convenção, fixou livre e democraticamente a Contribuição Retributiva de Representação/Assistencial/Negocial dos Trabalhadores, válida para o período de 01 de novembro de 2016 a 31 de outubro de 2017, devido por todos os trabalhadores beneficiários desta norma coletiva, sediados na base territorial do Sindicato Profissional SIEMACO GUARULHOS;

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

**a)** Desconto e repasse da importância equivalente a 2% (dois por cento) do salário nominal de cada empregado, já reajustado, limitado ao teto de desconto por empregado no valor de R\$ 60,00 (sessenta reais) nos meses de dezembro/2016 e janeiro, fevereiro, março, abril, maio, junho, julho, agosto, setembro e outubro de 2017;

Desconto e repasse da importância equivalente a 4,25% (quatro vírgula vinte e cinco por cento) do salário nominal de cada empregado, já reajustado, limitado ao teto de desconto por empregado no valor de R\$ 60,00 (sessenta reais) no mês de novembro/2016;

**b)** As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO - Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Guarulhos, em guias próprias enviadas pela entidade, pagos nas agências bancárias até o dia 10 (dez) de cada mês ou no dia imediatamente posterior caso venha a cair em fins de semana ou feriado;

**c)** As empresas deverão remeter ao Sindicato Profissional, cópia do comprovante de recolhimento com a relação nominal dos empregados e respectivos descontos, sob pena de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de 0,5% (meio por cento) de juros e correções legais;

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

**e)** Fica assegurado o direito do empregado em manifestar, a qualquer tempo, o desejo de oposição a qualquer desconto, desde que o faça de maneira individual e por escrito, sendo entregue na secretaria da sede da entidade.

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



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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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, assinado pela diretoria da Entidade Sindical profissional, relativo 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.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas estarão 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 - CÓPIA DA RAIS**

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - MUDANÇA DE ENDEREÇO / RAZÃO SOCIAL**

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

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

As Empresas estão obrigadas a enviar 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 N. 48/91, no que tange ao controle de depósito nas contas vinculadas de seus representados, exercitando a faculdade que o artigo 72 do Decreto nº 99.684/90 lhe assegura.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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**

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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, o empregador responderá pelos honorários do advogado da Entidade Sindical Profissional na Proporção de 10% (dez por cento) do real valor da causa se houver condenação.

### **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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;

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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 SEPTAGÉSIMA NONA - NORMAS CONSTITUCIONAIS**

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada em qualquer hipótese, a acumulação.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - MULTAS**

Fica estipulada multa equivalente a 5% (cinco por cento) do salário normativo, por empregado, no caso do descumprimento de quaisquer das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, por evento, revertendo o seu benefício em favor à parte prejudicada.

**NIVALDO CANDIDO DA COSTA  
PRESIDENTE**

**SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM TMAVPPJ AS UBL I TTH MUNICIPIO GUARULHOS  
- SP**

**JOSE CARLOS LAROCCA  
PRESIDENTE**

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

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DE APROVAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.