



& Lavanderia Trabalho

SEDE: Rua Retiro Grande, 101, 3º andar, Conj 31/33, Tatuapé/SP - CEP: 03306-040 - TELEFONE: (11) 3259-5227
Email: sintralav@sintralav.org.br - Site: www.sintralav.org.br - PRESIDENTE: Roberto Scalize - EDIÇÃO MAIO 2024

Campanha Salarial

O SINDICATO LABORAL TRABALHA COM UNIDADE, ORGANIZAÇÃO E CONQUISTA IMPORTANTES BENEFÍCIOS PARA A CATEGORIA

NOVO PISO SALARIAL PASSA A SER DE R\$ 1.726,00 A PARTIR DE 01/04/2024

A diretoria do SINTRALAV precisou dispor de bastante trabalho, organização, estratégia e compreensão do atual cenário socioeconômico para avançar nas legítimas reivindicações da categoria.

Após muitas conversas e debates, os Sindicatos laboral e patronal fecharam acordo com manutenção da data-base para 1º de abril, com validade da nova Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 01/04/2024 a 31/03/2025.

Para os trabalhadores que percebem o piso salarial da categoria, restou negociado o valor de R\$ 1.726,00, ficando garantido um aumento real frente ao INPC.

Para os trabalhadores com salário superior ao piso salarial vigente em 31/03/2024, aplica-se UMA REPOSIÇÃO SALARIAL DE 3,93% de forma linear, resultando em um aumento real em face do INPC.



CONQUISTAS IMPORTANTES PARA A NOSSA CATEGORIA!!!

O SINTRALAV, ano após ano vem mantendo e adicionando em sua CCT benefícios importantes para a vida dos trabalhadores, que, de forma geral, aguardam conquistas econômicas, e este propósito foi cumprido nesta negociação.

Nosso objetivo sempre foi o de avançar, de forma efetiva, e promover melhorias na Convenção Coletiva de Trabalho, pois todas as cláusulas geram benefícios para os trabalhadores e seus familiares.

Nesta negociação não só foram mantidos importantes benefícios instituídos, o "PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL" e o "BENEFÍCIO TELEMEDICINA E BENEFÍCIOS SOCIAIS SAÚDE COMPLEMENTAR", BENEFÍCIO À EDUCAÇÃO EAD, quanto um novo benefício, que trata sobre empréstimo consignado, crédito e financiamento para o trabalhador.

Estes benefícios, de modo geral, oferecem serviços, parte gratuita e parte com condições e valores especiais, proporcionando melhor qualidade de vida, conforto e economia para nossa categoria, com baixo custo.

Outro benefício fora da CCT, e não menos importante, se refere ao convênio SINTRALAV / SISNATUR, com o objetivo de lazer e diversão a preços baixos.

Para saber das conquistas obtidas pelo SINTRALAV para você e sua família, leia atentamente as informações que constam no encarte especial, que segue junto ao informativo, ou acesse <https://www.sintralav.org.br/beneficios-2/>

PLR

CONQUISTA DOS TRABALHADORES ESTÁ MANTIDA COM REAJUSTE DE 3,93%!

A PLR (Participação nos Lucros e/ou Resultados) foi garantida na Convenção Coletiva de Trabalho 2024-2025 COM REAJUSTE DE 3,93%, resultando em aumento real, a todos os trabalhadores da categoria - com índices e valores proporcionais à quantidade de funcionários por empresa, conforme tabela ao lado:

O pagamento que anteriormente era nos meses de julho e janeiro do ano seguinte, agora será em setembro de 2024 e março de 2025. Em decorrência dessa alteração, com o viés de manter o equilíbrio e não haver perdas ao trabalhador, a PLR que o trabalhador terá direito (a depender da quantidade de funcionários da empresa) será acrescida em 02/12 dos valores da tabela 1. Os valores da 1ª parcela e da 2ª parcela, bem como o valor total a receber anual, poderão ser conferidos, respectivamente, nas tabelas 2, 3 e 4.

TABELA 1

ATÉ 10 EMPREGADOS R\$ 415,50
DE 11 A 25 EMPREGADOS R\$ 462,50
DE 26 A 60 EMPREGADOS R\$ 507,50
ACIMA DE 60 EMPREGADOS R\$ 561,50

TABELA 2: 1ª PARCELA

Até 10 empregados: R\$ 277,00 (207,75 + 69,25)
De 11 a 25 empregados: R\$ 308,33 (231,25 + 77,08)
De 26 a 60 empregados: R\$ 338,33 (253,75 + 84,58)
Acima 60 empregados: R\$ 374,33 (280,75 + 93,58)

TABELA 3: 2ª PARCELA

Até 10 empregados: R\$ 207,75
De 11 a 25 empregados: R\$ 231,25
De 26 a 60 empregados: R\$ 253,75
Acima 60 empregados: R\$ 280,75

TABELA 4: TOTAL ANUAL

Até 10 empregados: R\$ 484,75
De 11 a 25 empregados: R\$ 539,58
De 26 a 60 empregados: R\$ 592,08
Acima 60 empregados: R\$ 655,08

SEMPRE IMPORTANTE REGISTRAR: AS EMPRESAS DEVEM CUMPRIR O QUE ESTÁ PREVISTO EM NOSSA CONVENÇÃO COLETIVA, CELEBRADA EM CUMPRIMENTO A LEI 10.101 DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.



As empresas fornecerão mensalmente, sem ônus para o trabalhador, a todos os seus empregados, um TÍQUETE VALE CESTA no valor de R\$ 185,00 - reajustado na CCT em 15,60% - e/ou uma CESTA BÁSICA de alimentos de primeira linha de valor idêntico. O benefício será concedido retroativo a 01 de abril.

IMPORTANTE: Aos empregados que já recebem este benefício em valores superiores ao estabelecido neste item, assim como aos que recebem cesta básica em quantidade de gêneros alimentícios também com valor superior, será aplicado a partir de 01/04/2024 o reajuste de 3,93%.

O benefício será concedido também durante o período de gozo de férias, licença-maternidade e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente de trabalho. Sua entrega aos trabalhadores deverá ser feita até o dia 20 de cada mês.

O TÍQUETE VALE CESTA/CESTA BÁSICA é um direito de todos os trabalhadores, independente da faixa salarial.

AUXÍLIO-MATERNIDADE DE R\$ 345,20

Na Convenção Coletiva fica estipulado o pagamento mensal correspondente a 20% do salário normativo. O valor passa de R\$ 329,60 para R\$ 345,20.

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

O pagamento do benefício será realizado a partir do retorno ao trabalho da licença-maternidade, por mês e por filho, até a criança completar um ano de idade, independente do número de funcionários na empresa, sem efeito no salário do trabalhador.

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.



PALAVRA DE

ROBERTO SCALIZE

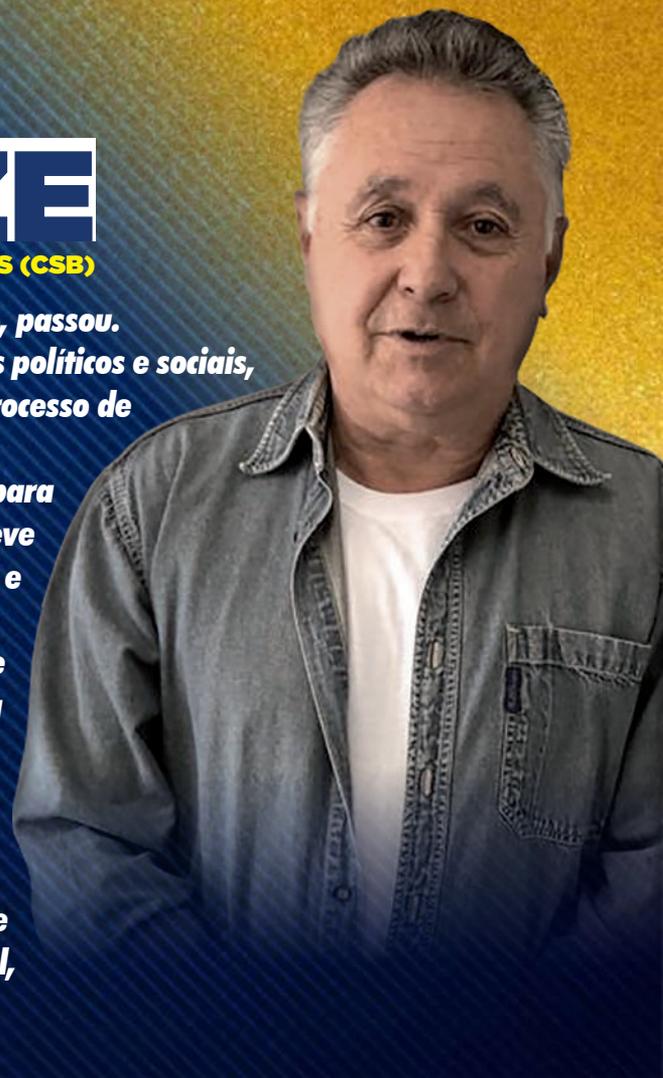
PRESIDENTE SINTRALAV E VICE-PRESIDENTE DA CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS (CSB)

O período de trevas, onde o movimento sindical fora colocado à margem do diálogo, passou. As entidades sindicais, com justiça, estão na linha de frente dos importantes debates políticos e sociais, que interferem diretamente na vida dos trabalhadores, que é a maioria efetiva no processo de desenvolvimento do país.

Diante deste cenário, a direção do SINTRALAV organizou as linhas estratégicas para a Campanha Salarial, onde, ao final de vários debates com o setor patronal, manteve cláusulas históricas da Convenção Coletiva com avanços, obteve cláusulas novas e conquistou reajustes em benefícios econômicos com aumento real.

A categoria pode contar com nossos esforços, no sentido de prover bem-estar e qualidade de vida para os trabalhadores, trabalhadoras e seus familiares. Nossa diretoria trabalha de forma permanente para evoluir na pauta de reivindicações, ouvindo as bases e estudando as melhores práticas aplicadas no movimento sindical.

No mês de maio, quero parabenizar as entidades sindicais, que não abriram mão de seu compromisso: a luta pelos trabalhadores! Não teve golpe, (des)reforma, desgoverno que impediu que marchássemos em rota firme em busca de uma sociedade melhor, com mais emprego, renda, direitos e democracia. Obrigado movimento sindical, gratidão CSB pelo espaço para fortalecer nossas lutas!



AVANÇOS NA CONVENÇÃO COLETIVA

Assim como na Campanha Salarial, a direção do SINTRALAV trabalhou forte para avançar em cláusulas que tivessem impacto positivo na vida dos trabalhadores. Destaque, neste conjunto, para a cláusula que trata de **VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**:

Ela faz justiça quanto a este flagelo, que penaliza de forma ampla, trabalhadores e trabalhadoras, garantindo amparo e mecanismos de proteção, sobretudo para as companheiras.

VEJA COMO FICOU A REFERIDA CLÁUSULA:

Para os casos devidamente comprovados, através do Atestado Médico, a empregada ou empregado vítima de violência doméstica terá direito a um afastamento pelo tempo determinado no Atestado Médico.

Parágrafo Primeiro: As empregadas e os empregados vítimas de violência doméstica poderão solicitar realocação para outra dependência da empresa, quando houver, sendo garantido o sigilo de informações sobre sua transferência;

Parágrafo Segundo: As empresas poderão oferecer a possibilidade de alternância de horários de entrada e saída do expediente, a fim de que o agressor não tenha conhecimento sobre a rotina das trabalhadoras e trabalhadores agredidos.



Também obtivemos avanços com as cláusulas sobre “saúde e segurança no trabalho e serviços correlatos à saúde” e “proteção contra incêndios”, respectivamente:

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Outra importante conquista nesta CCT foi o estabelecimento de parâmetros para a higienização de roupas, oriundas de CASAS DE SAÚDE e serviços correlatos. Tais empresas devem possuir o determinado na NR32, item 32.7, ou seja, as LAVANDERIAS que se habilitarem devem possuir “BARREIRA FÍSICA”, a fim de assegurar a perfeita higienização das referidas roupas, bem como a devida proteção dos trabalhadores quanto ao uso de EPIs específicos e a devida vacinação dos mesmos, conforme estabelecido em referida NR, item 32.2.4.17.

PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS

As empresas ficam obrigadas a remeter à Entidade Sindical Profissional, quando solicitado, no prazo de 10 (dez) dias, a comprovação do cumprimento da NR 23, conforme redação dada pela Portaria MPT nº 2.769, de 05/09/2022, por qualquer meio de correspondência, inclusive eletrônico sintralav@sintralav.org.br.



NOSSA LUTA É CONTRA O ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO



O SINTRALAV em conjunto com o Sindilav, por meio da Convenção Coletiva de Trabalho, tendo como instrumento de conscientização cartilha específica sobre combate a Assédios, vem realizando uma série de ações de conscientização para ações efetivas de combate a este crime nos locais de trabalho e suas vertentes. Dando ênfase à igualdade de oportunidades a todas contratações, respeitando a capacidade individual.

Dentre as cláusulas importantes em nossa Convenção Coletiva de Trabalho destacamos: “Assédio Moral”, “Dignidade e Diversidade nas Relações de Trabalho”, “Violência Doméstica”, “Diversidade nas Contratações”, “União Homoafetiva/Igualdade de Gênero” e “Nome Social”, respectivamente.

IMPORTANTES CLÁUSULAS FORAM MANTIDAS E APRIMORADAS NA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DA CATEGORIA

DESCONTOS

Existem empresas que insistem em descontar dos trabalhadores extravios e/ou estragos em roupas das lavanderias, o que é absolutamente irregular, conforme pode-se verificar na cláusula DESCONTOS da CCT. Nesta Convenção ela foi ampliada, conforme segue: "É proibido ao empregador efetuar descontos no salário, na Ajuda de Custo, no Auxílio Alimentação, no Auxílio Funeral, no Auxílio Maternidade, no Auxílio Natalidade, nas Diárias para Viagem, na Cesta Básica, nos Prêmios ou Bônus, na PLR, no Abono, na rescisão de contrato de trabalho, ou qualquer valor em dinheiro a ser pago aos empregados, por motivos de perda, extravio ou qualquer dano causado à roupa de lavanderia, exceto se provado crime contra o patrimônio". Caso você trabalhador foi vítima desta irregularidade, denuncie ao SINTRALAV.

ADICIONAL NOTURNO

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

VALE TRANSPORTE

Uma conquista importante e que foi mantida é a concessão do "vale transporte". Além de ser em dinheiro, o mesmo é pago independente do meio de transporte que o trabalhador use para se locomover.

ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO, FÍSICA, DIGITAL/E-SOCIAL

Todo empregado terá sua Carteira de Trabalho anotada pela empresa, conforme estabelecido no Art. 29, da CLT, devendo a empresa se atentar para as multas estabelecidas nos Arts. 29-A e 29-B da CLT.

Parágrafo Primeiro: A falta de registro sujeitará a empresa a uma multa em favor do empregado no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria profissional, por mês trabalhado, sem prejuízo das sanções administrativas cabíveis.

Parágrafo Segundo: Incorre na multa de um salário normativo ao empregado prejudicado, o empregador que efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua CTPS, seja ela digital ou física, para os efeitos do § 4º, do Art. 29, e Art. 52, ambos da CLT. Caso sua empresa não tenha feito o registro na sua Carteira de Trabalho, denuncie ao SINTRALAV!

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Está garantida a manutenção desta cláusula importante, mantendo os 75 dias - 45 prorrogados por mais 30 dias - em detrimento ao estabelecido no artigo 445º da CLT, que prevê período de 90 dias. Assim, o trabalhador labora 15 dias a menos para celebrar seu vínculo por tempo indeterminado.

HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

Assim como na CCT anterior, as homologações devem ser efetuadas no SINTRALAV, de forma eletrônica, no caso dos trabalhadores com mais de um ano de vínculo com as empresas, em que pese, a reforma trabalhista promulgada em novembro de 2017 liberou o acerto de contas no âmbito das empresas. Este procedimento garante a transparência e justiça no processo de finalização do contrato de trabalho para ambos os lados. Os termos da rescisão, contudo, devem ser encaminhados pelo empregador ao setor de homologações por e-mail. A não homologação no Sindicato poderá gerar uma multa de 20% do valor da rescisão em favor do trabalhador.

HOMOLOGAÇÕES 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 a Tribunais e/ou Câmaras de Arbitragem. O não cumprimento sujeitará as empresas em multa pecuniária estipulada em CCT.

AVISO PRÉVIO A EMPREGADOS COM MAIS DE 45 ANOS

Aos empregados que tiverem 03 anos de serviço prestado na mesma empresa e 45 anos de idade ou mais, despedido sem justa causa, fica garantido um aviso prévio de 45 dias. A presente cláusula não retira do empregado os direitos previstos na lei 12.506/2011.

ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Uma importante conquista e mantida nesta CCT foi disciplinar a aceitação, por parte das empresas, das declarações de comparecimento emitidas pelos estabelecimentos de saúde, públicos ou privados, conforme segue:

- 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.
- As ausências ao trabalho de que trata o item anterior poderão ocorrer nos períodos matutino, vespertino e noturno.
- As empresas não poderão impedir que o trabalhador conclua o restante da jornada de trabalho referente a cada período mencionado no item "B", e caso isso ocorra, não poderá haver qualquer desconto nos proventos do trabalhador.
- Se a não conclusão da jornada de trabalho mencionada no item "C", for por iniciativa do trabalhador, a empresa poderá descontar dos seus proventos, sem prejuízo do DSR.

SEGURO DESEMPREGO

Você, trabalhador, não se preocupe! Caso o seguro desemprego tenha sua concessão negada por parte da autoridade competente, e for a empresa a responsável por esta negativa, ficará incumbida pelas parcelas pertinentes. Entre em contato com o Sindicato e denuncie!

PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA

As empresas de lavanderia - de qualquer porte (MEI, MICRO, PEQUENA, MÉDIA, GRANDE, etc.) - só podem contratar trabalhadores pela CLT. Fica proibida a contratação por meio de COOPERATIVAS, empresas de agenciamento de MÃO DE OBRA, contrato de EMPREITADA, contrato por PRAZO DETERMINADO (exceto previsto na CCT e/ou por Acordo Coletivo de Trabalho), trabalhador PJ (Pessoa Jurídica), MEI (Micro Empreendedor Individual), inclusive DIARISTA, ou a qualquer título, para os fins que envolva a lavagem de roupa com um todo e técnicas coadjuvantes que precedam a lavagem ou semelhantes em suas dependências ou fora dela, para execução de atividade-fim. Se a empresa descumprir a presente cláusula incorrerá em multa pecuniária mensal de 20% do salário normativo, a favor do empregado prejudicado. Você trabalhador que estiver na empresa de forma irregular como mencionado, denuncie ao SINTRALAV.

DESVIO DE FUNÇÃO

As empresas não poderão fazer uso de dupla função da sua mão de obra para a execução de limpeza das áreas comuns, inclusive em instalações sanitárias, cozinha e/ou refeitório, salvo se adotado o "adicional de função" no importe de 20% (vinte inteiros por cento) sobre o salário de contratação, e ainda de comum acordo entre empregado e empresa. Denuncie se a sua empresa não estiver observando este direito.

ASSÉDIO MORAL

Fica convenção a adoção da "CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL - PARE E REPARE", do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que especifica os diferentes tipos de assédio, como: "Assédio Moral e Interpessoal", "Assédio Moral Institucional", "Assédio Moral Vertical - Descendente e Ascendente", "Assédio Moral Horizontal" e "Assédio Moral Misto". O objetivo é assegurar um ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso, sendo parte integrante desta CCT.

ACORDO DE HORÁRIO DE TRABALHO

As empresas devem observar a jornada máxima de 44 horas semanais e 220 mensais aos trabalhadores que laboram em nossa base de representação.

Cabe exceção ao estabelecimento de jornada especial de trabalho, que somente poderá ser pactuado entre empregados e empresas através de Acordo Coletivo de Trabalho, respeitando as determinações vigentes na CCT, sempre com anuência do SINTRALAV.

TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Foi mantida nesta CCT a jornada regulada aos trabalhadores, cujas empresas necessitam trabalhar aos domingos e feriados. Este acordo, além do SINTRALAV, conta com a participação do SINDILAV, sindicato patronal. Com tal iniciativa, ambas as entidades sindicais reafirmam a necessidade da regulação do trabalho aos domingos e feriados propiciando assim melhores condições de trabalho. Em referida regulação está prevista multa de R\$ 300,00 (trezentos reais), por empregado, em desfavor das empresas que deixarem de cumprir com a CCT.

Caso a empresa que você trabalha não tenha acordo para o trabalho aos domingos e feriados, ou somente aos feriados de forma contínua, denuncie ao SINTRALAV nos nossos canais de aproximação da categoria.

FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

O "BANCO DE HORAS", como previsto na CLT, é bastante desfavorável, pois é sabido que a parte mais fraca é o trabalhador. A CCT garante regras que equilibram as relações entre patrões e empregados na justa medida que é do trabalhador a decisão, e por escrito, em aderir ao sistema, além da previsão de multas pesadas às empresas que deixarem de observar tais regras.

LOCAL PARA REFEIÇÃO

As empresas deverão manter local adequado, com Aquecedor de Refeição, Refrigerador (geladeira), Forno Microondas e Bebedouro com filtro (água potável), para os empregados fazerem suas refeições de forma higiênica e acomodada. Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis.

CIPA

As empresas que tiverem até 50 empregados deverão ter um responsável designado que terá treinamento anual para dar cumprimento aos objetivos constantes na NR 05, e enviar ao SINTRALAV o comprovante do referido treinamento.

Já as empresas a partir de 51 empregados, por força do enquadramento no grau de risco 02, estabelecido pela PORTARIA/MTP nº 2.318 de 03/08/2022 deverão constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), dando ciência ao SINTRALAV por meio eletrônico (sintralav@sintralav.org.br).

UNIFORME E OUTROS EQUIPAMENTOS

É obrigatório o fornecimento gratuito de uniformes profissionais aos empregados, quando exigidos pelas empresas na prestação de serviços, inclusive manutenção, lavagem e substituição quando danificados, não podendo transferir ao empregado a tarefa de lavá-los na própria residência.

Em caso de ser cobrado o desconto dos vencimentos do empregado qualquer valor relacionado ao fornecimento, manutenção e substituição de uniforme, a empresa ficará obrigada a restituir a dobro do respectivo valor.

PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL

A saúde dos trabalhadores tem fundamental valor para nós. Desta forma, as empresas estão obrigadas a observar e cumprir a Norma Regulamentadora 7 prevista na Convenção Coletiva de Saúde e Segurança no Trabalho, bem como a legislação específica do trabalho. Todo o processo de elaboração e implementação do programa deverá ser remeido ao SINTRALAV, por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico (sintralav@sintralav.org.br).

GUIAS GPS e GFIP

O SINTRALAV não deixa passar nada, em absoluto, quando o assunto são os benefícios dos trabalhadores.

No caso do recolhimento do INSS e FGTS, adotamos o seguinte procedimento: as empresas são obrigadas a encaminhar cópia das Guias da Previdência Social (GPS) e do GFIP do FGTS por meio eletrônico, até 15 dias após o recolhimento da competência anterior. Na prática, isso assegura a fiscalização do SINTRALAV quanto ao cumprimento dos pagamentos referentes a estes importantes benefícios.

AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHOS(AS) MENORES AO MÉDICO

A empregada mãe que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 06 (seis) dias, desde que justificada sua ausência por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do filho, comprovada nos termos da cláusula referente a "Atestados Médicos e Odontológicos".

Este benefício poderá ser extensivo ao pai, caso o mesmo comprove sua condição de único responsável. A CLT prevê apenas um dia e ainda para filhos de até 6 anos de idade.

IMPORTANTE: 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.

OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

Ressalvados os casos mencionados no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cujas ausências são remuneradas, as empresas não descontarão o DSR e Feriados da semana respectiva, nos casos de ausência do empregado, motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação.

IMPORTANTE: A eventual falta não será computada para efeito de férias e 13º salário, respectivamente.

Não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

As empresas devem se atentar para o § 3º, do Art. 148, da INSTRUÇÃO NORMATIVA DO INSS nº 99/2003, quanto à elaboração e atualização do PPP - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO, conforme "ANEXO XV", e ainda observar o que segue:

- A elaboração do PPP deve estar em conformidade com o determinado na NR 09 - AVALIAÇÃO E CONTROLE DAS EXPOSIÇÕES OCUPACIONAIS A AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS, quanto às eventuais exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos, biológicos e riscos relacionados a fatores ergonômicos;
- A entrega do PPP AO TRABALHADOR para fins de aposentadoria deverá ser feito em até 05 dias da data da comunicação, e imediatamente, quando da rescisão do contrato de trabalho.

PERCLOROETILENO

As empresas que operam com PERCLOROETILENO, em qualquer fase do processo de lavagem de roupa, devem cumprir o determinado na RDC 647, de 25/03/2022, da ANVISA, com destaque:

- As empresas cujas máquinas estejam instaladas em recintos com sistema de ar-condicionado, além das instalações estabelecidas no Art. 4º, devem possuir equipamento capaz de propiciar renovação de ar e controle de umidade, objetivando obtenção de qualidade do ar interior.
- O monitoramento dos níveis de exposição deve ser efetuado na área laboral e de atendimento ao público, e sempre cumprir os limites observados quanto à exposição ocupacional vigente, conforme estabelecido no Art. 5º, observado a frequência das medições estabelecidas no inciso I e II.
- Os resíduos em decorrência do uso do PERCLOETILENO, resultante do procedimento operacional, manutenção ou outros, além da obrigatoriedade do descarte, podem ser temporariamente armazenados em recipientes lacrados com sinalização de advertência, em conformidade com o Art. 7º, Parágrafo Único.
- A FICHA DE INFORMAÇÃO DE SEGURANÇA DE PRODUTOS QUÍMICOS - FISPQ, conforme estabelece o Art. 10º, deve ser afixada em local de livre acesso ao público em geral.
- Uso de EPC - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO COLETIVA e EPI - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL, de acordo com as recomendações constantes na rotulagem dos produtos, conforme estipulado no §1º, do Art. 11, e consoante às determinações no PGR - PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS.

PESQUISA DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

Os Sindicatos laboral e patronal, na qualidade de representantes dos trabalhadores e do segmento patronal, respectivamente conferido pelo Art. 8, inciso III da Constituição Federal, combinado com o Art. 18, § 3º, da LGPD, solicitarão, de forma individual, e as empresas fornecerão à entidade solicitante, informações sobre o número de empregados, nome, cargo e salário, admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial de representação dos sindicatos.

AUXÍLIO FUNERAL

Um benefício de extrema importância, no momento em que o trabalhador e sua família enlutados mais precisam. No caso de falecimento do (a) empregado (a), a empresa pagará uma única vez, ao (a) titular designado (a) 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.

FIQUE SÓCIO(A)

Associe-se e vamos juntos batalhar por melhores salários, melhorias nas Convenções Coletivas, nos locais de trabalho, por respeito. Aproveite uma série de benefícios que são obtidos para oferecer qualidade de vida e bem-estar a você e seus familiares. **Conheça-os no site <http://www.sintralav.org.br/>.**



DENUNCIE AO SINDICATO

Se você deseja fazer uma denúncia sobre alguma irregularidade na lavanderia onde trabalha, acesse o site **WWW.SINTRALAV.ORG.BR/#DENUNCIA**, e preencha os dados para que o SINTRALAV faça a apuração dos fatos e tome as providências cabíveis. Não se preocupe, sua denúncia será tratada em sigilo absoluto!!!