

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MS000425/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/11/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR065323/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46312.004360/2010-48  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/11/2010

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE MS, CNPJ n. 33.753.567/0001-98, neste ato representado por seu Presidente, Sr. ANTONIO CARLOS CABRAL;

E

FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, CNPJ n. 15.461.676/0001-50, neste ato representado por seu Presidente, Sr. EDISON FERREIRA DE ARAUJO; 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 1º de novembro de 2010 a 31 de outubro de 2011 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM LAVANDERIAS COMERCIAIS E INDUSTRIAIS DE MATO GROSSO DO SUL**, com abrangência territorial em **MS**.

**CLÁUSULA TERCEIRA** - A partir de 1/11/2010, o (SALÁRIO NORMATIVO) piso salarial dos empregados nas Lavanderias Comerciais e Industriais do Estado de Mato Grosso do Sul, abrangidos pela presente convenção, será da seguinte forma e valor:

#### **I) NOS MUNICIPIOS ABAIXO INDICADOS:**

##### **CAMPO GRANDE:**

R\$ 645,00 para Empregados em geral;

R\$ 550,00 para Office Boy, Faxineira, Zelador e Aprendiz

#### **II) NOS DEMAIS MUNICIPIOS:**

R\$ 600,00 para empregados em geral;

R\$ 550,00 para Office Boy, Copeira, Zelador, Faxineira e Auxiliar de Limpeza.

§ **Único** Os empregados que exercem a função de caixa ou serviço assemelhado abrangidos pela presente convenção, receberão 10% (dez por cento) sobre o salário normativo (piso salarial), a título de quebra de caixa.

**CLÁUSULA QUARTA** - Os salários dos empregados em lavanderias comerciais e industriais do Estado do MS, que recebem salário acima do piso da categoria, representados por esta Federação,

terão reposição salarial em 1º de novembro de 2010, data base da categoria, em 6% (seis por cento), índice este aplicado sobre os salários vigentes em 01/11/2009.

§ 1º Serão compensados os reajustes concedidos à título de antecipação, salvo os decorrentes de promoção, equiparação salarial ou término de aprendizagem;

§ 2º Os empregados admitidos após 17.11.2009, o reajuste será proporcional ao número de meses trabalhados, ressalvado os que se enquadrem em promoção ou equiparação salarial;

§ 3º Após os devidos cálculos, o resultado será arredondado para a unidade de R\$ imediatamente superior, assim como, nas antecipações ou reajustes que ocorram.

**CLÁUSULA QUINTA** - Admitido o empregado para a função de outro dispensado ou promovido, será garantido a este, salário igual ao do empregado da mesma função, sem considerar as vantagens pessoais.

§ **Único** Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao mais antigo na mesma função, respeitado a irredutibilidade salarial.

**CLÁUSULA SEXTA** - A conferência dos valores em caixa será realizado na presença do operador responsável. Quando este for impedido pelo empregador de acompanhar a conferência, o caixa ou assemelhado ficará isento de responsabilidade por erro verificado.

§ **ÚNICO** No decorrer do expediente, a retirada de qualquer valor no caixa, seja por Gerente ou Encarregado de Caixa, deverá ser comprovado de alguma forma para assegurar responsabilidade.

**CLÁUSULA SÉTIMA** - As empresas não descontarão da remuneração de seus empregados as importâncias correspondentes a cheque sem fundo por estes recebidos quando na função de Caixa, Vendedores ou Serviços Assemelhados, uma vez cumpridas as normas da empresa, que deverão ser por escrito e na norma constar a obrigatoriedade do visto do representante da empresa no cheque no ato de seu recebimento.

**CLÁUSULA OITAVA** - No caso de execução eventual de horas extras de até 2 (duas) horas diárias (artigo 59 CLT), estas serão remuneradas com acréscimo de 60% (sessenta por cento). Nos casos fortuito ou de força maior que exijam ultrapassar 2 (duas) horas extras, estas serão acrescidas em 80% (oitenta por cento).

§ **Único** Os intervalos intrajornadas de trabalho para descanso e refeição, quando inferior a 1 (uma) hora ou superior a 2 (duas) horas, não tendo acordo homologado pelo Sindicato dos Empregados, serão consideradas como extra.

**CLÁUSULA NONA** - De acordo com a Lei nº 7.418/85 e 7.619/87, as empresas obrigam-se a fornecer "VALE TRANSPORTE" a seus empregados, contra recibo e na forma do Decreto nº 95.247/87.

**CLÁUSULA DÉCIMA** - A assistência nas rescisões de contrato de trabalho dos empregados representados neste instrumento através do Sindicato Laboral com mais de ano de serviço e nas localidades onde a mesma mantiver convênio com Sindicato ou Delegacia Sindical, com delegação de poderes.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA** - Os empregados que recebem remuneração variável terão o cálculo de "MAIOR REMUNERAÇÃO" para efeito de Rescisão Contratual, pela média mensal das variáveis, dos últimos 12 (doze) meses.

§ **Único** Não será considerado mês de desligamento para as médias das variáveis, caso este se dê

antes do dia 15 como também o mês anterior se o empregado for dispensado de cumprir o Aviso Prévio e início deste for anterior ao dia 15 (quinze). No caso de existir salário fixo compondo a remuneração, o valor de tal salário corresponderá ao mês de desligamento e somado à média das variáveis.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA** - No ato da assistência nas rescisões de contrato de trabalho, a empresa deverá apresentar os seguintes documentos com a TRCT:

- a) Extrato do FGTS, com saldo atualizado da última correção;
- b) Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizados;
- c) Rescisão do Contrato de Trabalho em 5 (cinco) vias;
- d) Formulário do Seguro Desemprego quando Dispensa sem justa Causa;
- e) CPTS, com as devidas anotações e baixa;
- f) Carta preposto, quando da ausência do empregador;
- g) Aviso Prévio em 3 (três) vias;
- h) As 2 (duas) últimas guias de recolhimento do GFIP;
- i) A GRFC devidamente quitada em 3 (três) vias;
- j) Quando empregado for menor, será acompanhado pelo responsável legal ou (pai/mãe);
- k) Atestado médico demissional conforme determina a NR-7, bem como o PPP-Perfil Profissiográfico Previdenciário nos termos da Instrução Normativa nº 82/2002 e nº 96/2003 do MPAS;
- l) A quitação será efetuada através de CHEQUE VISADO (ADMINISTRATIVO) ou DINHEIRO;
- m) O empregador deverá comunicar o empregado por escrito o dia e hora que será efetuada a homologação no Sindicato. Em caso de atraso por ambas as partes por mais de 1 (uma) hora, serão consideradas ausentes.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA** - Qualquer empregado que no curso do Aviso Prévio de iniciativa da empresa, obtiver novo emprego e provar esta situação por escrito através de declaração do novo empregador, fica dispensado do cumprimento do prazo restante do Aviso Prévio, considerando-se rescindido o contrato de trabalho na data do efetivo desligamento, ficando as partes isentas do pagamento dos dias restantes do Aviso Prévio;

§ 1º A condição do cumprimento ou não em trabalho do Aviso Prévio, deverá ser registrada no corpo do documento em questão;

§ 2º No caso de dispensa por Justa Causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar a justa causa cometida pelo empregado;

§ 3º Para os empregados que tiverem 10 (dez) anos ou mais de serviço na mesma empresa e tiverem 45 (quarenta e cinco) anos ou mais de idade o aviso prévio será de 60 (sessenta) dias.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA** - O contrato de experiência ficará suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, completando-se o tempo previsto após a cessação do referido benefício.

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

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA** - O segurado que sofreu acidente de trabalho tem a garantia mínima de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213 de 24/07/1991.

§ **Único.** O empregador obriga-se a encaminhar cópia da CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho, ao Sindicato Laboral dentro de 15 (quinze) dias da data da ocorrência do acidente. (fundamentos art. 22 §§ 1º e 2º da Lei nº 8.213/91, c/c artigo 25 item III do Decreto nº 3.048/99).

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA** - Para os empregados que contarem com 10 (dez) anos de serviço ou mais e faltar 1 (um) ano de tempo de contribuição para a aposentadoria voluntária, fica vedada a sua dispensa até completar o tempo.

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA** - Quando da solicitação pelo empregado, mesmo após a rescisão contratual, do preenchimento de formulários, relativos a concessão de benefícios previdenciários vinculados à informação inerente ao período de trabalho na empresa, não poderá deixar de fazê-lo, sob pena de indenização dos prejuízos advindos da negativa de fornecimento.

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA** - As empresas prestarão assistência jurídica ao empregado GUARDA-NORTUNO ou VIGIA, até o transito em julgado quando os mesmos no exercício da função e em defesa dos legítimos interesses e direito dos empregadores, incidirem em prática de atos que os levem a responder ação penal, através de advogado atuante na área correspondente, contratado e pago pela empresa.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA** - A jornada de trabalho semanal dos empregados será de 44 (quarenta e quatro) horas somente podendo o período diário de trabalho ultrapassar 08h00min de 2ª a 6ª feira, para compensação do sábado, ressalvado as disposições em contrário.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA** - Poderá ser instituído o Banco de Horas, mediante as condições a seguir: As empresas que pretenderem a modalidade farão comunicação prévia com prazo mínimo de vinte dias às entidades signatárias informando a pretensão com data de previsão de implantação, forma de compensação, setores envolvidos e o prazo de aplicação da modalidade. Caberá ao Sindicato dos Empregados através de seus representantes as explanações e esclarecimentos das dúvidas porventura existentes junto aos empregados, devendo a empresa proporcionar as condições para a realização da reunião com estes, quando será deliberado sobre a conveniência ou não da implantação.

§ **Único.** As jornadas não poderão exceder a 10h00min diárias, conforme preceitua a Lei nº 9.601/98. As horas a serem compensadas constarão nos recibos de pagamentos e, na deliberação da entidade dos trabalhadores com os empregadores e empregados serão estabelecidas condições a serem cumpridas e entre estas constarão obrigatoriamente além da forma de compensação, os percentuais de pagamento das horas porventura não compensadas.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA** - Qualquer que seja o regime de prorrogação de trabalho, seja com pagamento das horas extras ou inclusive em compensação após o término do período normal, será concedido 00:15 (quinze) minutos no mínimo para repouso, lanche, sem compensação;

§ 1º Os empregados receberão lanches gratuitamente quando estiverem em regime de trabalho extraordinário.

§ 2º Para efeito do "caput" da presente cláusula, quanto ao fornecimento de lanche, somente quando o excesso de jornada ultrapassar 50 minutos.

## **Descanso**

## **Semanal**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA** - No caso do empregado chegar atrasado ao serviço e o empregador permitir seu trabalho neste dia, fica assegurado o repouso semanal remunerado;

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA** - Fica estabelecido o abono de faltas a mãe ou pai empregado, em caso de necessidade de acompanhar a consulta médica de seu filho com até doze anos, ou inválido de qualquer idade, mediante comprovação por declaração médica.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA** - Recomenda-se que as reuniões programadas pelo empregador deverão ser previstas durante a jornada de trabalho normal e quando fora deste horário deverá existir a concordância do empregado e pagamento de horas extras.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA** - As empresas não poderão obstar os empregados de participar de estágios que venham ser realizados nos mesmos horários do curso concluído.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA** - As empresas que utilizam caldeira em suas atividades deverão verificar se a mesma mantém especificados os itens conforme determina a NR-13, da Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA** - As empresas ficam obrigadas a fornecer gratuitamente aos seus empregados uniformes de trabalho, quando de uso obrigatório.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA** - A empresa que exigir o uso de maquiagem por suas funcionárias, deverá fornecer o material adequado a cada tipo de pele.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA** - As empresas abrangidas pela presente convenção deverão cumprir as Normas Regulamentadoras a seguir, de acordo com a Portaria nº 3.214 de 08 de Junho de 1978, num prazo razoável na vigência da presente CCT:

a) Manter assentos nos locais de trabalho como forma de prevenção a fadiga e varizes, conforme determina a NR-17;

b) O estabelecimento novo antes de iniciar suas atividades, solicitará a aprovação de suas instalações junto ao órgão Regional do MTE. O Órgão do MTE, após realizar a inspeção prévia emitirá o certificado de aprovação, conforme determina a NR-2;

c) Manter atualizados os atestados médicos admissional, periódico e demissional, bem como o PPP- Perfil Profissiográfico Previdenciário, com os custos pela mesma, conforme determina a NR-7;

d) Manter sanitário masculino e feminino, quando da utilização da mão de obra de ambos os sexos, bem como, as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, conforme determina as NRs 18 e 24;

e) Manter a sinalização de segurança nos locais de trabalho, a fim de evitar acidentes, conforme

determina a NR-26.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA** - Quando a empresa desenvolver atividades insalubres ou perigosas deverá proceder à feitura de LAUDO TÉCNICO para verificação do percentual de incidência, quando insalubre ou perigoso devendo enviar cópia do laudo para arquivo do Sindicato dos Empregados, até 30 dias após a sua elaboração.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA** - Garantia dos Dirigentes Sindicais e Delegados Sindicais de colocação de aviso nos locais de trabalho, em lugares visíveis para a comunicação e orientação dos trabalhadores.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA** - Nenhuma empresa poderá impedir o afastamento do empregado dirigente Sindical, para o exercício do seu mandato quando este for solicitado em definitivo ou temporariamente e sem ônus para a empresa.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA** - A contribuição confederativa dos integrantes da categoria dos integrantes da categoria, sindicalizados, abrangidos pela presente C.C.T (art. 8º da Constituição Federal item III e art. 462 e 513, Letra "e" da CLT) será descontada, mediante ciência do empregado, pelo empregador, a favor da Entidade Laboral, em folha de pagamento a razão de 3,5% (três e meio por cento), do salário remuneração do empregado nos meses de Novembro de 2010, Fevereiro 2011, e Junho de 2011.

§ Único. O recolhimento da Contribuição Confederativa constante no "Caput" da presente Cláusula deverá ser efetuado até os dias: 10/12/2010, 11/03/2011 e 11/07/2011, em guias disponíveis na sede do sindicato laboral, sem nenhum ônus para o empregador. A falta de recolhimento pela empresa nos prazos previstos acarretará multa de 2,0% (dois por cento) ao mês de atraso, juros de 1,0% (um por cento) ao mês, além da atualização pela SELIC, multa e juros que serão aplicados sobre os valores corrigidos.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA** - A ausência de entendimento visando Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho entre entidades Sindical representativa de empregados com os empregadores ou entidade sindical representativa dos empregadores será resolvida via Dissídio Coletivo de Trabalho.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA** - Os litígios da presente Convenção, bem como as dúvidas e casos omissos, inclusive às AÇÕES DE CUMPRIMENTO, terão como Fórum competente, a JUSTIÇA DO TRABALHO.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA** - O descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção acarretará multa estabelecida em 10% (dez por cento) do piso salarial vigente no mês que ocorrer o descumprimento, por empregado. Em caso de reincidência será cobrado em dobro, revertendo o valor 50% para o empregado prejudicado e 50% para a entidade laboral, para custear despesas diversas, quando das Audiências de tais Ações de Cumprimento.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA** - O presente instrumento foi firmado levando-se em conta a criação do sindicato representante dos empregados deste segmento, considerando que até então como categoria inorganizada era representado pela Federação dos Empregados na falta de sindicato de 1º grau, que os representasse, ficando assim desmembrada a categoria do Instrumento Coletivo firmando entre a entidade patronal e os empregados do comércio e de serviços em geral.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA** - A presente Convenção terá prazo de vigência no período de 01/11/2010 e término em 31/10/2011, podendo ser prorrogada, revisada ou modificada conforme procedimento previsto no artigo 615 da CLT.

E, por estarem certos e contratados nas cláusulas e condições da presente Convenção, que é considerada firme e valiosa para abranger por seus dispositivos, todos os contratos de trabalho individuais dos componentes de Classe e Categoria, na base territorial citada, os representantes das partes contratantes assinam a presente.

**ANTONIO CARLOS CABRAL**

Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE MS**

**EDISON FERREIRA DE ARAUJO**

Presidente

**FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

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