

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010



**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** CE000470/2009

**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/06/2009

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR026620/2009

**NÚMERO DO PROCESSO:** 46205.009191/2009-16

**DATA DO PROTOCOLO:** 26/06/2009

SINDICATO DOS TRAB DO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO CE, CNPJ n. 07.342.314/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ ONOFRE CHAVES DE BRITO, CPF n. 141.630.043-00;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE LAVANDERIA DO ESTADO DO CEARA - SINDELACE, CNPJ n. 08.055.483/0001-33, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANANIAS MAGALHAES NETO, CPF n. 032.806.083-68;

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 julho de 2009 a 30 de junho de 2010 e a data-base da categoria em 1º de julho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **LAVANDERIAS DE ROUPAS DOMESTICAS(A SECO E A AGUA), HOSPITALARES, INDUSTRIAS, COMUNITARIAS, PASSADEIRAS E TINTURARIAS, LAVANDERIAS DE AUTOS, TAPEÇARIAS, CARPETARIAS E ESTOFADERIAS, LAVANDERIAS DE LOCAÇÃO E SIMILARES**, com abrangência territorial em Acarape/CE, Acopiara/CE, Antonina do Norte/CE, Aquiraz/CE, Aracati/CE, Aracoiaba/CE, Aratuba/CE, Arneiroz/CE, Assaré/CE, Baixio/CE, Banabuiú/CE, Barreira/CE, Barroquinha/CE, Baturité/CE, Beberibe/CE, Boa Viagem/CE, Canindé/CE, Cariús/CE, Cascavel/CE, Cedro/CE, Chorozinho/CE, Deputado Irapuan Pinheiro/CE, Ererê/CE, Eusébio/CE, Fortaleza/CE, Fortim/CE, General Sampaio/CE, Guaramiranga/CE, Icapuí/CE, Icó/CE, Ipaumirim/CE, Iracema/CE, Itaiçaba/CE, Itatira/CE, Jaguaretama/CE, Jaguaribara/CE, Jaguaribe/CE, Jagaruana/CE, Jucás/CE, Lavras da Mangabeira/CE, Limoeiro do Norte/CE, Madalena/CE, Milhã/CE, Mombaça/CE, Morada Nova/CE, Mulungu/CE, Ocara/CE, Orós/CE, Pacajus/CE, Pacatuba/CE, Pacoti/CE, Palhano/CE, Palmácia/CE, Paracuru/CE, Paraipaba/CE, Parambu/CE, Paramoti/CE, Pedra Branca/CE, Pentecoste/CE, Pereiro/CE, Pindoretama/CE, Piquet Carneiro/CE, Potiretama/CE, Quiterianópolis/CE, Quixadá/CE, Quixelô/CE, Quixeramobim/CE, Quixeré/CE, Redenção/CE, Russas/CE, Saboeiro/CE, São João do Jaguaribe/CE, São Luís do Curu/CE, Senador Pompeu/CE, Solonópole/CE, Tabuleiro do Norte/CE, Tauá/CE, Trairi/CE, Tururu/CE, Umari/CE, Umirim/CE, Uruburetama/CE e Várzea Alegre/CE.

### **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

#### **PISO SALARIAL**

## **CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL**

Fica acertado entre as partes aqui representadas pelos respectivos sindicatos, que a remuneração mínima dos trabalhadores nas empresas de lavanderias e similares no Estado do Ceará abrangidos por esta convenção obedecerá ao valor do salário mínimo nacional, com acréscimo de 1,5% (um e meio pontos percentuais) para empresas com até 15 funcionários contratados e o acréscimo de 3,5% (três e meio pontos percentuais) para empresas acima de 15 funcionários contratados, a partir da data de sua homologação até 30 de junho de 2010..

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUARTA - DA FORMA DE PAGAMENTO**

As empresas efetuarão o pagamento preferencialmente em moeda corrente, depósito em conta bancária do empregado, cartão inteligente ou através de cheque, sendo que, se o pagamento for em cheque, as empresas deverão proporcionar tempo hábil aos empregados que trabalham jornada de 08 (oito horas) para o recebimento na rede bancária, dentro da jornada de trabalho no mesmo dia.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas fornecerão a seus empregados, os comprovantes de pagamentos de salário (contracheques) formalmente preenchidos, discriminando os valores percebidos e seus respectivos descontos.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA QUINTA - DA CONVENÇÃO E GANHO**

Nenhum empregado poderá ter os seus ganhos diminuídos por motivo da aplicação da presente **CONVENÇÃO**, nem dela poderá ser excluído, seja qual for o seu tempo de serviço e o cargo ou função que desempenha na empresa. Fica também acertado que a correção salarial para os funcionários com salários superiores ao piso salarial da categoria será de 6,0% (seis por cento) do salário vigente, a partir da data base.

### **CLÁUSULA SEXTA - DA FOLHA DE PAGAMENTO**

Tendo em vista a característica de prestador de serviços das empresas de lavanderia, fica estabelecido o prazo de pagamento da folha de pessoal ate o 13º. (décimo terceiro) dia útil do mês.

-

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

### **13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DA ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

A empresa poderá antecipar em até 50% (cinquenta por cento) o valor do 13º salário quando do

retorno das férias do empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A antecipação acima só ocorrerá quando houver disposição de ambas as partes, empregado e empregador, não se constituindo em obrigatoriedade de qualquer delas, que quando positiva se manifestarão por escrito.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Tendo sido antecipado qualquer valor no retorno das férias por conta do 13º salário, havendo a demissão do empregado, o valor correspondente será descontado na rescisão.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA OITAVA - DA HORA EXTRAORDINÁRIA**

A hora extraordinariamente trabalhada será remunerada com adicional de 50% (cinquenta por cento) acima da hora normal.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA NONA - DAS CESTAS BÁSICAS**

As empresas de lavanderia que tenham em seu quadro mais de 15 (quinze) empregados fornecerão mensalmente uma cesta básica no valor mínimo de R\$ 22,00 (vinte e dois reais), com finalidade premiativa, levando-se em conta a pontualidade, assiduidade, disciplina e desempenho de cada empregado, cuja avaliação será realizada pelo setor de Recursos Humanos da empresa e por um funcionário representando os empregados da empresa..

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A empresa de lavanderia que fornecer almoço ou jantar, cujo desconto for inferior ao valor mínimo da cesta básica, para todos os seus funcionários, ficam desobrigadas desta Cláusula. Os funcionários que não forem contemplados com o almoço ou jantar, se incluirão nesta Cláusula.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DOS VALES TRANSPORTES**

Os vales transportes devidos aos empregados serão entregues pelos empregadores até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, devendo ser descontado de cada empregado 5% (cinco por cento) do seu salário.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA SAÚDE DO TRABALHADOR**

A empresa que não tiver plano de saúde para os seus funcionários, o empregador pagará a quantia de R\$ 2,00 (dois reais) mensais por cada funcionário, para contrapor com o Sindicato Laboral nas despesas de assistência médica e odontológica, através de boleto bancário.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO AUXILIO FUNERAL**

Quando do óbito do funcionário as empresas concederão auxílio funeral a ser pago ao dependente ou dependentes do empregado falecido durante a vigência do Contrato de Trabalho, no valor de um piso da categoria, na comprovação do óbito.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Ficam dispensadas deste pagamento as empresas que mantiverem seguro de vida em favor de seus empregados.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - EMPREGADO DIARISTA**

Fica acordado entre as partes, que as empresas de lavanderia poderão contratar, quando houver necessidade de trabalho, empregados diaristas, assegurando-lhes o direito de lei de remuneração do repouso semanal.

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS HOMOLOGAÇÕES**

As homologações de rescisões contratuais poderão ser efetuadas na sede do sindicato laboral SINTRAHORTUH e deverão ser apresentados os seguintes documentos:

- a) Guias TRCT em 05 (cinco vias);
- b) CTPS com as anotações devidamente atualizadas;
- c) Registro do empregado em livro, fichas ou cópia dos dados obrigatórios, nos termos da Portaria MTPS nº 3.626/91;
- d) Comprovante do Aviso Prévio quando for o caso, dado ou recebido;
- e) As duas últimas guias de recolhimento das contribuições sindicais (confederativa e sindical), profissional e patronal;
- f) Comunicado de Dispensa (CD) e requerimento do Seguro Desemprego (SD), quando for o caso;
- g) As duas últimas guias do recolhimento do FGTS, ou extrato bimestral atualizado da conta vinculada;
- h) Atestado médico demissional, nos termos da NR-07;
- i) Guia de Contribuição Patronal.

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

### **DURAÇÃO E HORÁRIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DOS FUNCIONARIOS DE TRABALHO EXTERNO EM ROTAS**

A hora final de trabalho, quando ainda em rota de serviço, não será computada como hora extra.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA JORNADA DE TRABALHO**

Ficam estabelecidas, para os empregados das empresas de lavanderia, as seguintes escalas de compensações de horários:

- a) Fica facultada a jornada de trabalho de 12 x 36, ou seja, 12 (doze) horas de trabalho, por 36 (trinta e seis) horas de repouso. Em cada jornada de trabalho de 12 (doze) horas, deverá existir período de descanso de 1 hora entre as jornadas de 6 (seis) horas, para repouso e/ou alimentação, configurado no registro de ponto.
- b) Fica também facultada a jornada de trabalho de 6 (seis) horas, durante 5 dias consecutivos, com jornada de compensação de 12 horas no 6º. (sexto) ou 7º. (sétimo) dia, com uma hora de repouso entre as duas jornadas de 6 horas diárias, uma folga semanal, em escala de revezamento.
- c) Fica também facultada a jornada de trabalho, em regime de escala de revezamento, em 5 (cinco) dias consecutivos, com uma folga no sexto dia, devendo existir um período de descanso de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 2 (duas) horas, para repouso e/ou alimentação.
- d) Fica também facultada a jornada de trabalho em regime de revezamento, em 06 (seis) dias consecutivos, com duas folgas no sétimo e oitavo dias, devendo existir um período de no mínimo uma hora e no máximo duas horas para repouso e/ou alimentação).
- e) Fica também facultada a jornada de trabalho, em regime de revezamento de 12 horas, em dois dias consecutivos, com duas folgas nos terceiro e quarto dias, devendo existir um período de descanso de no mínimo uma e no máximo duas horas de repouso e/ou alimentação.
- f) Ficam também facultadas outras jornadas que tenham amparo legal.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

As horas não trabalhadas no regime normal de jornada do funcionário poderão ser compensadas em jornadas posteriores. As horas excedentes das jornadas de trabalho poderão também ser compensadas em folgas. (Banco de Horas).

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRABALHO NO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO E FERIADO**

Os profissionais da categoria que atendendo as necessidades da instituição empregadora, forem obrigados a prestarem serviço no descanso semanal remunerado, têm o direito ao repouso semanal remunerado, em outro dia da semana. Os profissionais da categoria, excluídos os que trabalham em escala de revezamento, que forem obrigados a prestarem serviços em feriados (que caiam em dia da semana de 2º feira a sábado), o pagamento da diária será feito com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do seu valor, sendo facultado ao empregador conceder uma folga compensatória, além das folgas existentes, a qual deverá ser utilizada nos 30 dias imediatamente subsequente ao feriado em que ocorreu o trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO –** Durante os períodos considerados de “alta estação” (de acordo com o calendário turístico), as empresas poderão suspender os descansos semanais remunerados, devendo o empregador compensá-los no prazo de até 90 dias, imediatamente subsequente ao período em que ocorreu a suspensão. No caso de não ser feita a compensação do repouso no período estipulado, o pagamento será feito de acordo com o caput desta cláusula..

## FÉRIAS E LICENÇAS

### FÉRIAS COLETIVAS

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DAS FÉRIAS COLETIVAS

Fica facultada para as empresas de lavanderia as seguintes formas de férias coletivas, que poderão ser divididas em 3 períodos por ano:

- 1) Pelo total de funcionários da empresa.
- 2) Por setor de trabalho da empresa.

Parcial, de acordo com a necessidade da empresa, tendo em vista a sazonalidade do setor

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade será de 05 (cinco) dias corridos, contados a partir do nascimento do filho do empregado.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

### EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO

Fica assegurado a todos trabalhadores que trabalhem em lavanderias, o uso de equipamentos de proteção necessários, fornecidos pela empresa gratuitamente, sem desconto para o trabalhador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Uma vez constatada a insegurança de acidente de trabalho na empresa e sendo suspensas as atividades profissionais por falta de segurança, a empresa arcará com os salários dos empregados suspensos sem nenhuma perda, até ser corrigido o local de trabalho e seja garantida a segurança.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O trabalhador se obrigará a cumprir as normas de segurança de trabalho, usando os equipamentos devidos e adequados no exercício de suas atividades, caso contrário, ficara sujeito as penas disciplinares por parte da direção das lavanderias.

## UNIFORME

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO USO DE UNIFORMES

Quando o uso de uniformes for exigido pela empresa, fica a mesma obrigada a fornecer gratuitamente ao trabalhador, de uma só vez, para o período de 1 (um) ano, 2 (dois) uniformes completos, respondendo, cada empregado, pela reposição resultante de extravio ou mau uso dos uniformes, devidamente comprovado. Um terceiro uniforme completo poderá ser fornecido para o funcionário, caso fique comprovado desgaste natural dos anteriormente entregues. Tendo o empregado seu contrato de trabalho rescindido, por qualquer motivo, antes do término do período a que se destinam os uniformes, fica obrigado a devolvê-los ou indenizá-los.

## INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA FISCALIZAÇÃO

A empresa está obrigada em caso de constatação de irregularidade pela fiscalização da Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Ceará (DRT) ou do Corpo de Bombeiros, a pagar aos seus empregados nas áreas de operações insalubres o que determina o Art. 192 da CLT, observando que o repasse é feito a partir da notificação.

## RELAÇÕES SINDICAIS

### ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO QUADRO DE AVISOS

As empresas concederão espaços para a colocação de quadros de avisos nas suas dependências onde serão afixadas as resoluções, ofícios, avisos ou comunicados de natureza trabalhista, a fim de que seus funcionários mantenham-se bem informados sobre os direitos da categoria profissional.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO CUSTEIO DO SISTEMA ASSOCIATIVO

Com base nas disposições contidas no Art. 8º, inciso IV da Constituição Federal, no Art. 513, alínea 'e' da CLT e de acordo com a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através de recurso extraordinário nº 189.960-3, publicado no DJU em 10/08/2001, e ainda cumprindo as deliberações da Assembléia Geral Extraordinária dos trabalhadores em empresas de lavanderias e similares no Estado do Ceará, conforme edital publicado no Jornal O Estado do dia 18 de junho de 2009, na página 07, cuja ata esta afixada na sede social. As empresas ficam obrigadas a descontar de cada empregado associado, a partir da feitura desta convenção, 1,5% (um e meio por cento) do valor do piso salarial mensal e repassado ao sindicato profissional até o dia 10 de cada mês, para custeio do sistema confederativo (manutenção dos Departamentos Jurídico, Médico, Odontológico, Lazer e Funeral).

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O empregado que não concordar com o desconto supra mencionado fica obrigado a manifestar a sua não concordância através de carta escrita do próprio punho e entregue no sindicato laboral, até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho na SRT – Superintendência Regional do Trabalho – Ce. .

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TAXA DE NEGOCIAÇÃO DA CONVENÇÃO PATRONAL

Fica também acordada entre as partes, que todas as empresas de lavanderia do Estado do Ceará ficam obrigadas ao recolhimento da Taxa de Negociação da Convenção Coletiva de Trabalho, que será paga em duas parcelas anuais, nos meses de abril e outubro, no valor de R\$ 6,00 (seis reais) por funcionário registrado. Fica o SINDELACE obrigado a enviar para todas as empresas de lavanderia do Estado do Ceará, cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica instituída a Comissão de Conciliação Prévia, nos moldes previstos no Artigo 625 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, que será constituída por um representante da classe laboral, indicado pelo **SINTRAHORTUH** e por um representante da classe patronal, indicado pelo **SINDELACE**, que terão como atribuição tentar a conciliar os conflitos individuais do trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Ficam obrigadas as comissões de Rescisões de Contratos de Trabalho do SINTRAHORTUH e encaminhar todas os questionamentos não resolvidos durante as rescisões trabalhistas para a Comissão de Conciliação Prévia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A Comissão de Conciliação Prévia terá reuniões prévias marcadas para os dias 10, 20 e 30 de cada mês. A data prevista caindo em fim de semana ou feriado, a reunião realizar-se-à no primeiro dia útil subsequente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO TERMO DE CONCILIAÇÃO**

O Termo de Conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O **SINDELACE** e o **SINTRAHORTUH** comunicarão a Superintendência Regional do Trabalho (**SRT**) e aos órgãos da Justiça do Trabalho a criação da Comissão de Conciliação Prévia intersindical..

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO CUSTEIO DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO A EMPRESA QUE REALIZAR CONCILIAÇÃO ATR**

A empresa que realizar conciliação através Comissão intersindical, pagará uma taxa ao **SINDELACE** no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) para as empresas associadas e de R\$ 100,00 (cem reais) para empresas não associadas

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MULTA POR INFLAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Na hipótese de violação de qualquer cláusula da presente **CONVENÇÃO**, fica o infrator obrigado a pagar multa de 30 (trinta) UFIR`S, em favor do Sindicato prejudicado.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS**

As empresas encaminharão a Entidade Profissional Laboral, cópia das Guias de Contribuição Sindical, com a relação nominal dos respectivos salários, até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente ao pagamento.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO FORO COMPETENTE**

As controvérsias decorrentes da aplicação da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho no Estado do Ceará, se antes não forem solucionadas pelas partes convenentes.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Para cumprimento da Portaria MTb de Nº 865, de 14 de setembro de 1995, publicada no DOU em 15 de setembro de 1995, será enviada a **Superintendência Regional do Trabalho no Estado do Ceará**, uma cópia da presente **CONVENÇÃO**, para que se faça o seu depósito.

E, por estarem justos e acordados, as partes assinam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em 5 (cinco) vias de igual forma e teor, para um só efeito legal, uma das quais indo a depósito na **Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Ceará**.

**LUIZ ONOFRE CHAVES DE BRITO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRAB DO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO CE**

**ANANIAS MAGALHAES NETO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE LAVANDERIA DO ESTADO DO CEARA - SINDELACE**

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