

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000777/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/07/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035706/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 46205.013018/2011-37
DATA DO PROTOCOLO: 05/07/2011

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

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;

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;

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 2011 a 1º de junho de 2013 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**, com abrangência territorial em **Acarape/CE, Acopiara/CE, Antonina do Norte/CE, Aquiraz/CE, Aracati/CE, Aracoíaba/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, Jaguaratama/CE, Jaguaribara/CE, Jaguaribe/CE, Jaguaruana/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 abrangidas 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 com mais de 16 funcionários contratados, a partir da data de sua homologação até 31 de junho de 2013.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - FOLHA DE PAGAMENTO

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 até o 13º. (décimo terceiro) dia útil do mês.

CLÁUSULA QUINTA - DA FORMA DE PAGAMENTO

As empresas efetuarão o pagamento preferencialmente em moeda corrente, depósito em conta bancária do empregado, cartão inteligente ou através de cheques, sendo que se o pagamento for realizado em cheque, as empresas deverão proporcionar tempo hábil aos empregados que trabalham jornada de 8 (oito) horas no horário comercial, 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 pagamento de salários (contra-cheques) formalmente preenchidos, discriminando os valores percebidos e seus respectivos descontos.

CLÁUSULA SEXTA - DA CONVENÇÃO E GANHO

Nenhum empregado poderá ter os seus ganhos diminuídos por motivo da aplicação da presente **CONVENÇÃO**, nem dele 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 6,5% (seis pontos e meio percentuais) do salário vigente, a partir da data base.

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 extraordinária 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 empregados, fornecerão mensalmente uma cesta básica no valor mínimo de R\$ 25,00 (vinte e cinco 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 – as empresas de lavanderia que fornecerem almoço ou jantar, cujo desconto for inferior ao valor mínimo da cesta básica mensal, ficam desobrigadas desta Cláusula. Os empregados 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 antecipadamente pelos empregadores mensalmente, quinzenalmente ou semanalmente, devendo ser descontado de cada empregado 5% (cinco por cento) do seu salário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As empresas que fornecem transporte próprio para os seus empregados ficam isentas do fornecimento de vales transportes e o tempo decorrido no trajeto casa/empresa-empresa/casa, não será computado como hora trabalhada.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas poderão efetuar o pagamento dos vales transportes em espécie, desde que antecipadamente, com a devida anuência por escrito do trabalhador.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Todas as demais obrigações relativas à implementação do vale transporte, devem continuar a serem observadas

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA SAÚDE DO TRABALHADOR

A empresa associada do **SINDELACE**, que não tiver plano de saúde para os seus empregados, pagará a quantia de R\$ 2,00 (dois reais) mensais por empregado, para contrapor com o sindicato laboral nas despesas de assistência médica e odontológica, através de boleto bancário. A empresa não associada ao **SINDELACE** que não tiver plano de saúde para os seus empregados está obrigada a pagar o valor de R\$ 5,00 (cinco reais) mensais por empregado, com a mesma finalidade.

Parágrafo Único – A empresa que tiver plano de saúde para os seus empregados deverá apresentar cópia do Contrato do Plano de Saúde ao **SINTRAHORTUH** quando solicitado.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO AUXILIO FUNERAL

Quando do óbito do empregado as empresas concederão auxílio funeral a ser pago ao dependente ou aos 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 - DO EMPREGADO DIARISTA

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS HOMOLOGAÇÕES

As homologações de demissões contratuais poderão ser efetuadas na sede do sindicato laboral – **SINTRAHORTUR** – e deverão ser apresentados os seguintes documentos:

- a) Guias TRCT em 05 vias;
- b) CTPS com anotações devidamente atualizadas;
- c) Registro do empregado em livro, fichas ou cópias 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) quando for o caso, laborais e patronais;
- f) Comunicado de dispensa (CD) e recolhimento do Seguro Desemprego (SD) quando for o

caso.

- g) As duas últimas guias de recolhimento do FGTS, ou extrato bimensal atualizado da conta vinculada;
- h) Atestado médico demissional, nos termos da NR-07;
- i) Guias de Contribuição Laboral e Patronal.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 6 (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 alimentação;
- e) Fica também facultada a jornada de trabalho, em regime de revezamento de 12 (doze) horas, em dois dias consecutivos, com duas folgas no 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 SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

As horas não trabalhadas no regime de jornada normal do empregado 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 SÉTIMA - 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, tem 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 caíam 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 os calendários turísticos), as empresas poderão suspender os descansos semanais remunerados, devendo o empregador compensá-los no prazo de até 90 (noventa) 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DOS FUNCIONÁRIOS DE TRABALHO EXTERNO EM ROTAS

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



FÉRIAS E LICENÇAS

FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DAS FÉRIAS

Fica facultada para as empresas de lavanderia as seguintes formas de férias coletivas, que poderão ser divididas em 3 (três) 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 5 (cinco) dias corridos, contados a partir da data de 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 DO UNIFORME

Quando o uso do uniforme for exigido pela empresa, fica a mesma obrigada a fornecer gratuitamente ao trabalhador, de uma só vez, para o período de 1 (um) ano, 0 (dois) uniformes completos, respondendo cada empregado pela reposição resultante do extravio ou mau uso dos uniformes, devidamente comprovado. Um terceiro uniforme completo deverá ser fornecido para o empregado, caso seja 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 Superintendência Regional do Trabalho no Estado do Ceara (SRTE/CE) 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 - CUSTEIO DAS ENTIDADES SINDICAIS

Fica estabelecido, na forma do que preceitua a letra “e” do artigo 513 da CLT, a orientação nº 03 da CONALIS – Coordenadoria de Promoção e Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho, tirado de sua segunda reunião realizada nos dias 04 e 05 de maio de 2010, em São Paulo, ao entendimento do Supremo Tribunal Federal, proferido nas decisões de sua Segunda Turma, onde por unanimidade nos Recursos Extraordinários de nºs 189.960-3, de 10/08/2011 e 337.718-3 de 01/08/2002, cujos Relatores foram respectivamente os Excelentíssimos Ministros Marco Aurélio e Nelson Jobim de que referida contribuição é devida por todos os trabalhadores da categoria, independentemente da filiação ao sindicato obreiro, ressalvado o direito de oposição. Ficando certo e determinado que a Contribuição Assistencial, Taxa de Reversão Salarial ou Contribuição Negocial, não se trata da Contribuição Confederativa (CF art. 8º, IV) razão pelo qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, enquanto se cuida apenas da Contribuição Assistencial ou outra prevista em Lei Ordinária, expressamente autorizada pelo art. 513, letra “e” da CLT e nos termos do mais recente entendimento editado pela Corte Suprema, acima transcritos, fica estipulada que as empresas descontarão de todos os seus empregados mensalmente, a quantia referente a 1,5% (um ponto e meio percentuais) do piso salarial da categoria a que o empregado estiver enquadrado, devida ao sindicato profissional, valor que deverá ser repassado integralmente até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente, assegurando-se ao empregado o direito de oposição ao referido desconto, manifestado em até 10 (dez) dias após efetuado o primeiro desconto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O recolhimento em atraso será acrescido de 2% (dois por cento) a título de multa e de 1% (um por cento) ao mês a título de juros e correção.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os valores resultantes do desconto efetuado na forma do caput desta Cláusula serão destinados à manutenção da entidade e nos seus trabalhos sociais.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O Sindicato Laboral assume, desde já, toda e qualquer responsabilidade pela cobrança da taxa em comento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TAXA DA CONVENÇÃO PATRONAL

Fica também acordada entre as partes, que todas as empresas de lavanderia do Estado do Ceará não associadas ao SINDELACE, ficam obrigadas ao recolhimento da Taxa da Convenção Coletiva de Trabalho, que será paga em duas parcelas anuais, nos meses de abril e outubro, no valor de R\$ 10,00 (dez reais) por empregado registrado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As empresas associadas ao SINDELACE e quites com suas obrigações, ficam isentas da Taxa da Convenção Patronal.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O não cumprimento de suas obrigações para quitação da Taxa referida no caput desta Cláusula implicará em cobrança judicial ou extrajudicial por parte do SINDELACE.

PARÁGRAFO TERCEIRO - 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

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA CATEGORIA ABRANGIDA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho normatiza as relações de trabalho entre patrões e trabalhadores nas empresas de lavanderias de roupas domésticas (a seco e a água), hospitalares, industriais, comunitárias, passaderias e tinturarias, lavanderias de autos, tapeçarias, carpetarias e estofaderias, lavanderias de locação e similares do Estado do Ceará.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 todos 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 NONA - TERMO DE CONCILIAÇÃO

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO CUSTEIO DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 convenientes.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MULTA POR INFRAÇÃO 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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