

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002219/2014  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/10/2014  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013662/2014  
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.004902/2014-84  
DATA DO PROTOCOLO: 27/03/2014

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

SINDICATO DAS LAVANDERIAS E SIMILARES DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 04.429.935/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE AIRTON VENSO;

E

SIND EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PELOTAS, CNPJ n. 92.236.983/0001-88, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). VILMAR MANSKE TESSMANN;

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 01º de dezembro de 2013 a 30 de novembro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de dezembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados no comércio hoteleiro e similares do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Pelotas/RS**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica instituído o piso salarial no valor de R\$ 732,67 (setecentos e trinta e dois reais e sessenta e sete centavos), a partir de 01 de dezembro de 2013, para empregados em geral.

### CLÁUSULA QUARTA - EMPREGADO NOVO

Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força do presente acordo, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.

## **CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES**

Após calculada a recomposição salarial serão compensados os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o prazo de vigência do acordo coletivo anterior, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antigüidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

## **CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL INTEGRAL E PROPORCIONAL**

Ajustam as partes que será concedido aos integrantes da categoria profissional suscitante, a partir de 01/12/2013, o reajuste de 6% (seis por cento) a incidir sobre os salários praticados em 01/12/2012. A taxa de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base.

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Admissão	Reajuste
DEZ/12	6,00 %
JAN/13	5,50 %
FEV/13	5,00 %
MAR/13	4,50 %
ABR/13	4,00 %
MAI/13	3,50 %
JUN/13	3,00 %
JUL/13	2,50 %
AGO/13	2,00 %
SET/13	1,50 %
OUT/13	1,00 %
NOV/13	0,50 %

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

As empresas, quando do pagamento dos salários, férias, e demais parcelas remuneratórias ficam obrigadas a fornecer aos empregados cópias dos respectivos recibos.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS**

Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de fundações, cooperativas, previdência privada, transporte, seguro de vida em grupo, farmácia, convênio com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, hospitais, casa de saúde e laboratórios, convênio com lojas, convênios com fornecimento de alimentação, seja através de supermercados ou por intermediação do SESC o SESI e cesta básica.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA NONA - SALARIO DO SUBSTITUTO**

O substituto fará jus ao salário do substituído enquanto perdurar a substituição, desde que esta seja superior ou igual a 20 (vinte) dias, excetuadas as vantagens pessoais.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais decorrentes da presente convenção coletiva de trabalho serão satisfeitas conjuntamente com o pagamento da folha salarial do mês de maio de 2011.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Os empregados que não tenham requerido o pagamento da 1ª (primeira) parcela da gratificação de natal (13º salário) no mês de janeiro, terão direito à faculdade de pedir e receber o pagamento desta parcela no dia do retorno das férias, incluindo-se no cálculo, o período de férias, até o limite de 50% (cinquenta por

cento) dos duodécimos já vencidos.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUINQUENIOS**

Os empregados perceberão um adicional de 5% (cinco por cento) a cada 5 (cinco) anos consecutivos de trabalho efetivo para o mesmo empregador que incidirá, mensalmente, sobre o salário básico do empregado, que integrará sua remuneração para todos os efeitos legais.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE**

As empresas pagarão o adicional de insalubridade com base no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo nacional - grau médio - a todos os empregados que especificamente exerçam, em caráter efetivo, às funções de auxiliar de lavanderia, lavador, ou ainda de passador, ressalvada a hipótese de judicialmente vir a ser ou haver sido declarada a inexistência de insalubridade, empresa por empresa, nas atividades ou funções aludidas.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUEBRA DE QUEIXA**

Os empregados que exerçam a função de caixa, exclusivamente, perceberão um adicional no valor de 10% (dez por cento) do piso salarial mínimo, a título de "quebra de caixa", ficando convencionado que o valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DA RESCISÃO**

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficarão as empresas obrigadas ao pagamento dos direitos rescisórios e anotações da CTPS nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao afastamento, quando o período do aviso prévio for trabalhado; ou
- b) até o décimo dia, contado da notificação da demissão, quando da ausência de aviso prévio trabalhado,

indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

A inobservância dos prazos acima sujeitará o infrator às multas previstas no parágrafo oitavo do artigo 477 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

Não caberá multa:

- a) se o empregado não comparecer no local, no dia e hora designados para o pagamento ou, comparecendo, negar-se a receber as importâncias que lhe são oferecidas;
- b) mesmo que em reclamação judicial a empresa seja condenada a pagar diferenças ou importâncias maiores do que as oferecidas no termo de rescisão;
- c) se a empresa promover ação de consignação em pagamento das parcelas constantes no termo de rescisão;

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DA RESCISÃO**

A comunicação de rescisão contratual, que de parte do empregado, será feita através de carta aviso e, se por justa causa, com especificação desta, indicando em qualquer hipótese, o local e a data para o pagamento das parcelas rescisórias. A ausência do empregado para o recebimento das parcelas rescisórias deverá ser atestada por 2 (duas) testemunhas desobrigando, no caso do empregador, ao pagamento do salário-dia.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

As rescisões de contrato de trabalho de empregado com 12 (doze) meses de serviço ou mais serão perante a entidade sindical profissional, nos termos da legislação vigente.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

O empregador deverá entregar na sede do Sindicato 24 (vinte e quatro) horas antes do término do prazo previsto para a homologação, todas as folhas de pagamento do empregado (no mínimo as 12 últimas); todas as guias de recolhimento de FGTS e INSS; livro de registro ou ficha do empregado; CTPS atualizada; Guia de Seguro Desemprego preenchida; atestado demissional (conforme portaria 24/94); RSC dos últimos sessenta meses ou período trabalhado; carta de preposto ou procuração do representante da empresa; comprovante de entrega da declaração da RAIS do último ano; guias de contribuição sindical dos últimos três (03) anos (ambos os Sindicatos representativos); guias de recolhimento referente as duas (02) últimas convenções coletivas das categorias (caso existam débitos, quitar os mesmos até a efetiva homologação).

#### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O empregado que tiver seu contrato resilido por iniciativa do empregador e sem justa causa, que comprovar a obtenção de novo emprego, será dispensado do cumprimento do restante do período de aviso prévio. Neste caso terá o empregado direito a satisfação dos dias já trabalhados e dos demais direitos rescisórios sem qualquer prejuízo, no prazo previsto neste acordo sob pena do pagamento da multa ali inserida.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Os empregados, ao serem demitidos terão direito ao aviso prévio proporcional, na forma da Lei 12.506/2011.

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

#### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - UNIFORMES**

A empresa que exigir o uso de uniforme terá que fornecê-lo gratuitamente aos empregados, que devolverão o mesmo por ocasião de rescisão do contrato, ou em casos de substituição, no estado em que estiver.

#### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO PARA A GESTANTE**

Fica assegurada para a empregada gestante uma garantia de 90 (noventa) dias após o retorno do benefício previdenciário, de conformidade com o que dispõe o inciso XVIII, do artigo 7º da Constituição Federal.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A garantia prevista no “caput” da presente cláusula não se soma a estabilidade prevista na alínea “b”, inciso II do artigo 10 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Na hipótese de despedida sem justa causa, a empregada deverá apresentar atestado médico comprobatório de gravidez anterior à data do desligamento da empresa, no prazo de 30 (trinta) dias após o término do aviso, sob pena de ineficácia desta cláusula.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE AO APOSENTADO**

Fica assegurada a estabilidade provisória necessária à concessão do benefício da aposentadoria, ao empregado que mantenha contrato de trabalho com a mesma empresa pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos ininterruptos.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Para a concessão da estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar a averbação do tempo de serviço mediante certidão expedida pela Previdência Social, exibida ao empregador com antecedência de 60 (sessenta) dias do início do prazo da estabilidade. A apresentação da certidão poderá ser dispensada caso o empregador, à vista dos documentos fornecidos pelo empregado, verifique a existência de tempo de serviço necessário à concessão do benefício.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

As duas primeiras horas extras diárias trabalhadas serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) e as subseqüentes com adicional de 100% (cem por cento).

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA COMPENSATÓRIA**

Respeitado o número de horas contratual semanal, poderá ser ultrapassada a duração da jornada de trabalho até o limite legal, visando a compensação das horas não trabalhadas aos sábados, sem que o acréscimo de horas a cada dia seja considerado como trabalho extraordinário, ressalvando-se, quando se tratar de menor, a exigência de autorização de médico da empresa ou do Sindicato dos Trabalhadores.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A faculdade outorgada às empresas nesta cláusula não se restringe somente ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação, o qual, uma vez adotado, poderá ser suprimido sem prévia concordância do empregado e independentemente de homologação junto ao Sindicato dos trabalhadores.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

As previsões contidas na presente cláusula encontram-se amparadas na Constituição Federal, artigo 7º, Inciso XIII.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUTORIZAÇÃO PARA COMPENSAÇÃO**

Os regimes de compensações de horas, jornada compensatória e banco de horas, estabelecidos nas cláusulas 19 e 20 supra, significam prorrogação de horário para os fins e efeitos do art. 60 da CLT (atividade insalubre), independentemente de autorização das autoridades competentes em matéria de medicina do trabalho.

### **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERVALOS**

O intervalo entre um turno e outro de trabalho poderá ser dilatado até o máximo de 4 (quatro) horas, independentemente de acordo escrito entre empregado e empregador.

### **Descanso Semanal**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DESCANSO**

Sempre que os empregados tiverem que trabalhar sem a devida compensação de descanso, receberão remuneração em dobro pelo dia de folga trabalhado, nos termos da Lei nº 605/49.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA - MÃE TRABALHADORA**

Fica garantido à mãe trabalhadora o abono de falta para acompanhamento à consulta médica de filho de até 07 (sete) anos de idade, mediante comprovação através de atestado médico, limitada a 5 (cinco) faltas ao ano.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS**

Na forma da atual redação do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, as empresas poderão instituir banco de horas, destinado a compensação horária, observado o seguinte:

a) As horas extras trabalhadas serão sem qualquer adicional uma (01) por uma (01) dentro do prazo de seis (06) meses, contados do primeiro dia do mês subsequente ao seu labor;

b) As horas extras trabalhadas em domingos e feriados serão compensadas em dobro ou remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), a critério do empregador;

c) Caso não seja possível a compensação do horário extraordinário dentro dos seis (06) meses, o empregado receberá o seu valor correspondente, na folha de pagamento do mês imediatamente posterior ao término deste período, com adicional de 50% (cinquenta por cento), desde que não trabalhadas em domingos e feriados, cujo adicional será de 100% (cem por cento), conforme alínea anterior;

d) Na ocorrência de rescisão do contrato de trabalho sem que tenham sido compensadas as horas extras, o empregador pagará o seu valor

correspondente à época da rescisão, com os adicionais referentes ao do dia em que prestadas;

e) Se na rescisão contratual houver crédito de horas em favor do empregador, poderá ele descontá-las quando do pagamento das verbas rescisórias, pelo valor da hora normal ou em dobra com relação às trabalhadas em domingos e feriados.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÉRIAS**

Os empregados terão direito ao gozo de férias anuais com, pelo menos, 1/3 (um terço) previsto no art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal.

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

As empresas concederão a seus empregados, por ocasião de nascimento de filho, licença-paternidade remunerada, de cinco dias.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Segurança**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

Ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 4, com até 50 (cinquenta) empregados.

As empresas com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro I da NR 4, ficam desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador do PCMSO.

As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 270 (duzentos e setenta) dias.

As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DO EMPREGO ACIDENTE DO TRABALHO**

Ao empregado vítima de acidente do trabalho fica assegurada a garantia de emprego prevista no art. 118 da Lei 8.213/91.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

Os empregadores descontarão de todos os seus empregados a título de Contribuição Assistencial o valor equivalente a dois (02) dias de salário, sendo um dia de salário correspondente ao mês de janeiro/2014, e o outro dia corresponde ao mês de maio/2014. Os empregadores recolherão os valores descontados ao cofres do SINDICATO EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PELOTAS até o vigésimo dia do mês, subsequente ao do desconto.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Fica resguardado aos empregados o direito de oposição prévia, que deverá ser manifestado por escrito e individualmente, apresentando-se pessoalmente com a carteira de trabalho, no SINDICATO EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PELOTAS.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas representadas pelo Sindicato das Lavanderias e Similares do Estado do Rio Grande do Sul - SINDLAV ficam obrigadas a recolher aos cofres da entidade, mediante guias próprias e nos estabelecimentos bancários indicados, a importância equivalente a 02 (dois) dias de salário de todos os seus empregados do mês de dezembro/13, já reajustado nos termos da presente convenção, devendo proceder ao recolhimento aos cofres da entidade até o dia 28 de fevereiro de 2013.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Nenhuma empresa, possuindo ou não empregados, poderá contribuir a este título com importância inferior a R\$ 40,00 (quarenta reais), valor este que sofrerá a incidência de correção monetária após o prazo de vencimento.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O pagamento estipulado fora dos prazos estabelecidos nesta cláusula implica nas cominações previstas no artigo 600 da CLT.

**JOSE AIRTON VENSO**

Presidente

**SINDICATO DAS LAVANDERIAS E SIMILARES DO RIO GRANDE DO SUL**

**VILMAR MANSKE TESSMANN**

Vice-Presidente

**SIND EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PELOTAS**