

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR010724/2020  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 13/03/2020 ÀS 10:36  
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(a) por seu Presidente, Sr(a). EDISON FERREIRA DE ARAUJO;  
E  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, APART-HOTEIS, MOTEIS, FLATS, HOSPEDARIAS, Pousadas, RESTAURANTES, CANTINAS, PIZZARIAS, BARES, LANCHONETES, CNPJ n. 33.174.988/0001-64, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). APARECIDO CARVALHO ESPINDOLA;

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 novembro de 2019 a 31 de outubro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM LAVANDERIAS E SIMILARES**, com abrangência territorial em **Angélica/MS, Caarapó/MS, Deodópolis/MS, Dourados/MS, Fátima do Sul/MS, Glória de Dourados/MS, Itaporã/MS, Ponta Porã/MS e Rio Brilhante/MS.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - DA GARANTIA MÍNIMA

Empregados em geral. caixas e assemelhados	R\$ 1.129,00
Empregados comissionados	R\$.1.218,00
Office Boy, Copeira(o), zelador(a), Faxineira(a) e Auxiliar de limpeza	R\$.1.099,00

Parágrafo Primeiro - Os empregados que exerçam função de caixa ou serviço assemelhado abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, receberão 10%(dez por cento) sobre o salário normativo (piso salarial) a título de quebra de caixa.

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE

Os salários dos Empregados signatário da presente, na base territorial deste Sindicato Laboral, que forem superiores ao piso da categoria, terão reposição salarial de 3,5 % (três vírgula cinco por cento), incidentes sobre os salários vigentes em 01/11/2018, a partir de 1.º de Novembro de 2019;

**Parágrafo Primeiro:** Serão compensados os reajustes e antecipações concedidas no período

de 01/11/2018 à 31/10/2019. Os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial ou término de aprendizagem, não serão compensados;

**Parágrafo Segundo:** Para os empregados admitidos a partir de 01.12.2018 a correção será proporcional mês a mês ao reajuste concedido no caput da presente Cláusula Quarta e Parágrafo Primeiro da Cláusula.

**Parágrafo Teceiro :** Os salários que não foram reajustados no interregno de 11.2019 até a data da assinatura da presente, terão o prazo de 90(noventa) dias para pagamento das diferenças .

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

## **CLÁUSULA QUINTA - DA REPRESENTAÇÃO**

**QUANTO A ABRANGENCIA AOS EM LAVANDERIAS E SIMILARES , ESTÃO INCLUIDOS**

TRABALHADORES EM EMPRESAS DE LAVANDERIAS COMERCIAIS, INDUSTRIAS, HOSPITALARES E SIMILARES, NA BASE TERRITORIAL CITADA NA CLAUSULA SEGUNDA DO PRESENTE INSTRUMENTO.

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

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA SEXTA - DA REMUNERAÇÃO DO 13.º SALÁRIO**

O 13.º salário dos empregados que recebem remuneração variável, será calculada pela média mensal das variáveis dos últimos 12 (doze) meses, acrescidos, quando for o caso, da remuneração fixa do último mês;

**Parágrafo Primeiro:** Para efeito de cálculo das médias, deverá também ser considerado (sem o acréscimo de 1/3), o valor das férias que tenha sido gozadas no período de 12 meses anteriores ao pagamento do 13.º salário.

**Parágrafo Segundo:** Quando o pagamento se referir ao 13.º salário devido no mês de dezembro, o último mês a ser considerado, será o próprio mês de dezembro;

**Parágrafo Terceiro:** O pagamento do complemento do 13.º salário dos empregados que recebem remuneração variável a exemplo dos comissionistas, terá que ser efetuado, impreterivelmente, até o 5.º (quinto) dia útil do mês de janeiro imediato;

### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DA QUEBRA DE CAIXA**

Para os empregados que exercem função de caixa ou serviço assemelhado terão gratificação mensal de 10% (dez por cento) sobre o piso da categoria a título de quebra - de - caixa, com reflexos sobre o 13.º salário, férias e verbas rescisórias;

## **CLÁUSULA OITAVA - DA CONFERÊNCIA DO CAIXA E RETIRADAS**

A conferência dos valores em caixa será realizada na presença do operador responsável no

encerramento do expediente ou durante o horário de trabalho. Quando este for impedido pelo empregador de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade por faltas ou sobras por ventura verificadas;

**Parágrafo Primeiro:** No decorrer do expediente a retirada de qualquer valor em caixa, por quem quer que seja, terá que ser comprovado de alguma forma, no sentido de apurar responsabilidade;

**Parágrafo Segundo:** Qualquer valor inferior à R\$ 4,00 (quatro reais), que estiver faltando no caixa, não será descontado do empregado, tendo em vista a dificuldade de troco existente;

**Parágrafo Terceiro:** Qualquer valor que for encontrado como sobra no caixa, ficará sob guarda e responsabilidade do empregador, não podendo ser descontado do empregado.

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA NONA - DA HORA EXTRA**

As horas extras trabalhadas pelos empregados serão pagas com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora salário normal. Caso eventualmente ultrapassar às duas horas permitidas por Lei, estas serão remuneradas com acréscimo de 80% (oitenta por cento) sobre o valor da hora salário normal.

**Parágrafo Primeiro:** Fica assegurado aos empregados comissionados o pagamento das horas extras efetivamente trabalhadas com base na remuneração do mês, ou seja, após apurar o valor total da remuneração (comissão + DSR sobre as comissões, gratificações e/ou prêmios) usa-se o como divisor as horas trabalhadas e das horas serão pagas apenas o percentual, na forma do enunciado 340 do TST;

**Parágrafo Segundo:** O empregado comissionado terá calculado o repouso semanal remunerado, dividindo-se as variáveis (comissões, horas extras, prêmios ou produção), pelo número de dias úteis trabalhados no mês, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados do mesmo mês;

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DAS REUNIÕES E CURSOS**

Fica estabelecido que qualquer reunião ou curso quando do acompanhamento obrigatório do empregado, promovido pelo empregador, deverá ser feito durante o horário normal de trabalho. Se fora do horário normal, mediante o pagamento de horas extras;

### **Comissões**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO ESTORNO DE COMISSÕES, NOTA PROMISSÓRIA E CHEQUES**

As empresas não poderão descontar dos empregados, importâncias correspondentes a cheque sem fundo, nota promissória, quando recebido por estes na função de caixa, vendedor, gerente, cobrador ou serviço assemelhado, uma vez cumprido as formalidades da empresa, as quais serão por escrito, com o ciente do empregado e homologada pelo Sindicato Laboral;

**Parágrafo Único:** Ressalvada a hipótese no art. 7.º da Lei n.º 3.207/57, as empresas poderão efetuar descontos ou estornos de comissões dos empregados, incidente sobre as mercadorias devolvidas pelo cliente após a efetivação das vendas, desde que comprovado o estorno da nota fiscal da venda;

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DOS LANCHES E REFEIÇÕES**

As empresas que não dispuserem de cantina ou refeitório destinarão local em boas condições de higiene, para lanche aos empregados. No caso de trabalho extraordinário o lanche será fornecido gratuitamente pela empresa no valor de **R\$ 13,40** (treze reais e quarenta centavos);

Paragrafo único: para os efeitos da presente clausula será considerado as prorrogações superiores a 40(quarenta) minutos;

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

### **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA RESCISÃO CONTRATUAL**

A assistência nas rescisões de contrato de trabalho dos empregados EMPRESAS DE LAVANDERIAS COMERCIAIS, INDÚSTRIAS, HOSPITALARES E SIMILARES, NA BASE TERRITORIAL CITADA NA CLAUSULA SEGUNDA DO PRESENTE INSTRUMENTO. com mais de um ano de serviço deverá ser prestada obrigatoriamente pelo Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart-Hotéis, Motéis, Flats, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes SINTHORESDO/MS, com data e horário agendado antecipadamente pelo empregador e/ou seu preposto;

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA MAIOR REMUNERAÇÃO NA RESCISÃO CONTRATUAL**

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. No caso de existir salário fixo compondo a remuneração, o valor de tal salário corresponderá ao mês do desligamento e somado a média das variáveis;

**Parágrafo Único:** Para efeito de cálculo das médias, deverá também ser considerado (sem acréscimo de 1/3), o valor das férias que tenha sido gozadas no período de 12 meses anteriores ao mês da rescisão.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DOS DOCUMENTOS A SEREM APRESENTADOS NA RESCISÃO**

No ato da homologação do contrato de trabalho, a empresa deverá comunicar a dispensa aos órgãos competentes e apresentar os seguintes documentos:

- A) A guia de recolhimento GRRF devidamente quitada, quando dispensa sem justa causa;
- B) Extrato analítico do FGTS com saldo atualizado;
- C) Ficha ou livro de registro de empregados devidamente atualizados;
- D) Termo de rescisão de contrato de trabalho em 05 (cinco) vias;
- E) CTPS, com as devidas anotações e baixa;
- F) Carta de preposto, quando da ausência do empregador;

G) Aviso prévio em 03 (três) vias;

H) Quando o empregado for menor, deverá estar acompanhado do responsável legal, pai ou mãe;

I) Atestado demissional, por médico credenciado (NR 7, da Portaria n.º 3.214/78);

J) No período de vigência da presente convenção coletiva, no ato da homologação a empresa deverá estar quite com as contribuições devidas a Entidade Laboral e Patronal;

K) A quitação das verbas rescisórias será efetuada conforme o art. 477 § 4.º da CLT, ou seja, através de cheque visado ou em espécie no ato da homologação, bem como, poderá ser efetuado através de depósito em dinheiro na conta corrente do trabalhador, transferência bancária, transferência eletrônica, mediante a apresentação do comprovante bancário;

L) O empregador deverá comunicar o empregado por escrito o dia e hora em que será efetuada a homologação neste Sindicato. Em caso de atraso por ambas as partes por mais de 01 (uma) hora, serão consideradas como ausente;

M) Comprovante de conectividade social, informando o desligamento do empregado(a), quando da demissão sem justa causa;

N) Quando a remuneração for variável, a empresa fica obrigada a transcrever no verso da rescisão ou em demonstrativo à parte, os valores de salários (comissões, horas extras, prêmios, adicionais e outras vantagens) para conferência da média salarial.

Paragrafo Único - O depósito bancário não dispensa a assistência à rescisão em face a outros documentos que a empresa terá que fornecer ao empregado, tais como guia para habilitação seguro desemprego e movimentação do FGTS.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO ATRASO NA ENTREGA DOS DOCUMENTOS E LIBERAÇÃO DO FGTS E SEGURO DESEMPREGO**

Quando o motivo da demissão for por dispensa sem justa causa e a empresa optar em efetuar a quitação das verbas rescisórias constantes no TRCT através de depósito bancário e/ou transferência eletrônica, nos termos previstos da alínea "m" da Cláusula Décima Quarta, independente das verbas rescisórias terem sido quitadas mediante depósito bancário e/ou transferência eletrônica, dentro do prazo estabelecido no art. 477 § 6.º da CLT, não havendo a liberação dos referidos documentos no respectivo prazo, será devido pela empresa ao empregado multa no valor de sua maior remuneração, devendo o valor da multa ser pago ao empregado no ato da homologação.

**Parágrafo Único:** A multa não será devida quando comprovadamente o empregado der causa a mora, o que não isenta a empresa da responsabilidade de comunicar à Entidade Sindical (SINDICATO), no último dia do prazo em que deveria ser homologado o TRCT.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - A VIGÊNCIA DO AVISO PRÉVIO**

Durante a vigência do aviso prévio, fica vedada a transferência do local de trabalho para outra municipalidade sob pena de rescisão imediata, respondendo o empregador pelo restante do pagamento do aviso.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA DECLARAÇÃO DO NOVO EMPREGADOR**

Qualquer empregado que no curso do aviso prévio, 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. (Súmula 276 TST);

**Parágrafo Primeiro:** Quando o aviso prévio for dado pelo empregado e este comprovar o novo emprego, o mesmo só será dispensado pelo empregador do cumprimento e/ou pagamento do respectivo aviso se o empregado já tiver cumprido no mínimo 15 dias do aviso prévio, desde a data de seu pedido de demissão;

**Parágrafo Segundo:** Nos termos da Lei 12.506/2011, em caso de pedido de demissão do empregado havendo o desconto do aviso prévio, este será no máximo de 30 (trinta) dias;

**Parágrafo Terceiro:** O empregador que dispensar o empregado do cumprimento do aviso prévio terá de fazer constar tal ocorrência no referido aviso;

**Parágrafo Quarto:** 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 falta grave cometida pelo empregado;

**Parágrafo Quinto:** Quando o empregado for notificado do Aviso Prévio Trabalhado, a contagem dos 30 (trinta) dias passa a ser a partir do dia seguinte após a data da notificação;

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

#### **Estabilidade Serviço Militar**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR**

Os empregadores garantirão emprego dos empregados em idade de prestação de serviço militar, desde a data da convocação até 30 dias após a liberação;

#### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA APOSENTADORIA**

Os empregados com mais de 10 (dez) anos de atividade na empresa, têm assegurado estabilidade no emprego nos últimos 12 (doze) meses que antecedem a aposentadoria, ficando assegurada à percepção do salário correspondente;

**Parágrafo Único:** Para os empregados na mesma empresa, com mais de 15 (quinze) anos de trabalho, a estabilidade vigorará nos 18 (dezoito) meses que antecedem a aposentadoria;

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA ASSISTÊNCIA AOS VIGIAS**

As empresas prestarão assistência jurídica aos empregados Guarda Noturno ou vigia, até trânsito em julgado, quando os mesmos no exercício da função e em defesa dos legítimos interesses e direitos dos empregadores incidirem em prática de atos que os levem a

responder ação penal, através de advogado atuante na área correspondente, contratados e pagos pelo empregador;

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO RECIBO DE DOCUMENTOS**

Qualquer documento solicitado pelo empregador ou entregue pelo empregado de qualquer natureza, deverão ser recebidos mediante comprovante de entrega (RECIBO);

**Parágrafo Primeiro:** É obrigatória a entrega de cópia do contrato de trabalho aos empregados, quando admitidos, em caráter de experiência;

**Parágrafo Segundo:** As empresas deverão solicitar aos seus empregados, tanto para casados (as) como solteiros (as), a certidão de nascimento de filhos que tenham ou venham a ter durante o vínculo empregatício;

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamento, no qual constará o salário recebido, horas extras, comissão, bem como os descontos especificados além de outros que acresçam a remuneração;

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO VALE TRANSPORTE**

De acordo com as Leis n.º 7.418/85 e n.º 7.619/87, as empresas obrigam-se a fornecer o Vale-Transporte a seus empregados contra recibo, inclusive para os horários de refeições, na forma do Decreto n.º 95.247/87;

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

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA ALTERAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Na jornada de trabalho de Segunda Feira à Sábado, as alterações dos contratos de trabalho empregados representados pelo SINTHORESDO/MS, seja para reduzir ou prorrogar a jornada diária de 08 (oito) horas ou a semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, serão feitas mediante mútuo consentimento entre empregador e empregado, por escrito e protocolado na Secretaria do Sindicato laboral até 03 (três) dias antes da data pretendida;

**Parágrafo Primeiro:** No caso do empregado chegar atrasado ao serviço e o empregador permitir seu trabalho nesse dia, fica assegurado o repouso semanal remunerado integral;

**Parágrafo Segundo:** Os empregados estudantes no período noturno, durante o período escolar em hipótese alguma poderão sair do trabalho após às 18:00 horas;

**Parágrafo Terceiro:** As empresas não deverão obstar seus empregados estudantes de participar de estágios que venham a ser realizados nos cursos em que estão matriculados em horários designados pelo estabelecimento de ensino;

**Parágrafo Quarto:** As empresas que possuírem 10 empregados ou mais, ficam obrigadas a manter controle de jornada de seus empregados para agilizar a fiscalização.

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO**

## JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho semanal dos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva será de 44 (quarenta e quatro horas) somente podendo o período diário de trabalho ultrapassar 08h00min de 2ª (segunda) à 6ª (sexta) feira, para compensação do sábado, ressalvado as disposições em contrário;

Parágrafo Primeiro: O limite da jornada autorizado é a legal, ou seja, 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e qualquer entendimento entre a empresa e seus trabalhadores deverá ser submetido a apreciação da entidade sindical laboral, ressalvados as restrições das atividades com turnos ininterruptos de 6(seis) horas.

Parágrafo Segundo: A entidade laboral após notificada da intensão da empresa em proceder alterações no horário de trabalho, estabelecerá os tramites sobre o assunto mediante assembleia com os empregados da empresa, que deverá ser mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Terceiro: As empresas que pretendam estabelecer jornadas de 12x36 horas procederão da mesma forma descrita no Parágrafo Segundo.

Parágrafo Quarto: Os acordos coletivos firmados entre a empresa e o Sindicato representante dos trabalhadores, na forma dos parágrafos anteriores, recolherão taxa administrativa.

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

Poderá ser instituído o Banco de Horas, mediante as condições a seguir enumeradas:

a) 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 e implantação, forma de compensação e setores envolvidos. Caberá ao Sindicato Laboral através de seus representantes convocar os empregados abrangidos, devendo a empresa proporcionar local e condições para a realização da reunião com estes, quando será deliberado pelos mesmos a conveniência ou não, da implantação, nos termos da Lei nº 9.601/98, combinado com o artigo 612, § 1º da CLT.

b) Os acordos de prorrogação para compensação de jornada de trabalho e banco de horas de forma coletiva, terão de serem assistidos pelo Sindicato Laboral, para sua validade;

c) As jornadas não poderão exceder a 10:00 horas diárias, conforme preceitua o artigo 59 da CLT, combinado com a Lei nº 9.601/98. As horas a serem compensadas constarão nos recibos de pagamentos, bem como, a forma de compensação, e os percentuais de pagamento das horas excedentes porventura não compensadas.

d) Os acordos coletivos firmados entre a empresa e o Sindicato representante dos trabalhadores, na forma dos parágrafos anteriores, recolherão taxa administrativa.

e) Os trabalhos desenvolvidos nos domingos, não poderão recair em mais de dois domingos seguidos sem que a folga recaia no domingo, ou seja 2 x1;

f) Quanto aos feriados as jornadas deverão ser compensadas na semana seguinte, sob pena de pagamento do dia em dobro. Sem prejuízo das demais penalidades que a legislação dispuser.



## **Descanso Semanal**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO REPOUSO SEMANAL**

#### **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA AUSÊNCIA REMUNERADA**

Fica estabelecido o abono de faltas de mãe comerciária, no caso de necessidade de consulta médica do filho com até 12 (doze) anos ou inválido, mediante comprovação por declaração médica;

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DAS PROVAS ESCOLARES E EXAMES**

Mediante Comunicação prévia de 48 (quarenta e oito) horas, serão abonadas as horas de ausência do serviço, dos empregados que estiverem realizando exames supletivos, ENEM e/ou vestibulares, durante o horário das referidas provas, desde que comprove em 72 (setenta e duas) horas após;

#### **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO CASAMENTO**

No caso de casamento do empregado, terá ele direito a licença remunerada de 03 (três) dias úteis;

#### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO INÍCIO DA FÉRIAS**

O início das férias não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia que o empregado(a) esteja de folga compensatória;

#### **Remuneração de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DAS FÉRIAS**

As férias dos empregados que recebem remuneração variável, serão calculadas pela média mensal das variáveis dos últimos 12 (doze) meses anteriores ao início das férias, sendo tal média acrescida quando for o caso do salário fixo do empregado relativo ao mês de férias, devendo ainda ser acrescido com o 1/3 constitucional;

**Parágrafo Único:** Para efeito de cálculo das médias, deverá também ser considerado (sem o acréscimo de 1/3), o valor das férias que tenha sido gozadas no período de 12 meses anteriores ao período de gozo das férias atuais.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DAS FÉRIAS NO PERÍODO COINCIDENTE COM O CASAMENTO**

Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época do casamento, desde que faça tal comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência;

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA AGUA POTÁVEL E SANITÁRIOS**

As empresas providenciarão em seus estabelecimentos, bebedouros ou equivalente a água potável, bem como, sanitário feminino e masculino, quando seus empregados forem de ambos os sexos;

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DOS ASSENTOS NOS LOCAIS DE TRABALHO**

As empresas manterão assentos nos locais de trabalho como forma de prevenção à fadiga e varizes, conforme determina a NR 17, da Portaria n.º 3.214 de 08 de Junho de 1978;

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA PROIBIÇÃO DO USO DE APARELHO CELULAR**

Com finalidade de garantir a segurança e a saúde do trabalhador, além do cumprimento regular de suas atividades laborais, fica proibido durante o horário de trabalho o uso de telefones celular, smartphone, tablet ou dispositivos similares, salvo para o exercício do próprio trabalho ou extrema necessidade de comunicação, com o prévio aviso ao superior imediato;

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DOS SERVIÇOS EM CONDIÇÕES INSALUBRES**

Quando os serviços forem realizados em condições insalubres e que necessitem de equipamentos de proteção individual, tais como, aqueles realizados em depósitos de cargas pesadas, almoxarifados em idênticas situações, em câmaras frias e ainda outros definidos nas normas regulamentadoras sobre a espécie, comprometem-se os empregadores a fornecerem gratuitamente todo o equipamento de proteção (EPI), exigidos pelas referidas NRs;

**Parágrafo Único:** A empresa remunerará seus empregados, que estão expostos a agentes insalubres, com o adicional de insalubridade em percentual conforme estabelecido em levantamento ambiental (LAUDO TÉCNICO), sobre o valor do piso da categoria nos termos da Cláusula Terceira e parágrafos;

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO USO DE UNIFORMES**

As empresas que exigirem o uso de uniformes ou vestimentas especiais, deverá fornecê-los gratuitamente a seus empregados, os quais ficarão obrigados a zelar pelos mesmos, obedecendo ao regulamento da empresa, quanto ao uso e conservação dos mesmos;

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONVÊNIO PARA ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

As empresas mediante solicitação expressa do empregado com a devida autorização do desconto do valor integral deste serviço, deverão contratar Plano de Assistência Odontológica para os seus empregados, no valor de R\$ 20,00 (vinte reais) mensal, por empregado, sendo que os valores serão repassados diretamente para a operadora conveniada com os Sindicatos Convenientes, UNIMED ODONTO, as coberturas deverão ser amplas, em todo o território nacional para todos os procedimentos, definidos no contrato.

**PARAGRAFO ÚNICO** - Os Empregados poderão estender o Plano de Assistência Odontológica para os seus dependentes, mediante solicitação e autorização expressa do desconto do mesmo valor mensal de R\$20,00 (vinte reais), por dependente.

### ***Rol Ampliado + Documentação Ortodôntica***

1) Plano com cobertura nacional para todos os procedimentos cobertos, sem taxa de adesão, sem carência, sem coparticipação, e extensivo aos dependentes com mesmo valor do titular, cobertura completa do ROL *Ampliado + Documentação Ortodôntica*, em todas as especialidades como cirurgia, endodontia, dentística, periodontia, odontopediatria, diagnóstico e radiologia.

2) Principais coberturas: Urgências (Curativos, reparos e alívio da dor), Cirurgias (Extrações simples e tratamentos cirúrgicos da região buco-maxilo-facial em consultório), Dentística (Restaurações), Diagnóstico (Consulta Inicial), Endodontia (Tratamento de Canal), Odontopediatria (Tratamento para crianças até 14 anos), Periodontia (Tratamento da Gengiva), Prevenção (Orientação, polimento e aplicação de flúor e selantes), Prótese (Coroa provisória e total - metálica e cerômero para dentes anteriores; Núcleo metálico fundido; Coroa provisória e demais procedimentos garantidos pelo Rol ANS) .

3) Documentação Ortodôntica: Estão cobertos todos os exames da pasta ortodôntica como: Discrepância de modelos, Documentação ortodôntica básica, Documentação ortodôntica completa, Documentação ortodôntica de controle, Documentação ortodôntica especial, Documentação ortopédica completa, Fotografia, Modelos de trabalho , Modelos ortodônticos, Panorâmica + modelos ortodônticos, Panorâmica especial para ATM, Radiografia Panorâmica de mandíbula/maxila (Ortopantomografia) com traçado cefalométrico, Slide, Técnica de localização radiográfica , Telerradiografia, Telerradiografia com traçado cefalométrico, Traçado cefalométrico

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA COLOCAÇÃO DE AVISO NOS LOCAIS DE TRABALHO**

Garantia a Entidade Sindical Obreira, de colocação de aviso nos locais de trabalho, em lugares visíveis para comunicação e orientação dos empregados, após a ciência do empregador desde que os mesmos não sejam abusivos ou tenham cunho político partidário;

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO DIRIGENTE SINDICAL**

Nenhuma empresa poderá impedir o afastamento do empregado dirigente sindical, para exercício de seu mandato, quando este for solicitado em definitivo ou temporariamente, sem

ônus para a empresa;

### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO DIRIGENTE SINDICAL AFASTADO DA EMPRESA**

As empresas que tenham como empregado algum dirigente sindical afastado a serviço da entidade sindical da categoria, ficam obrigadas a dar ciência ao mesmo, por escrito, quando da ocorrência tempestiva ou intempestiva dos aumentos salariais, no prazo de 30 (trinta) dias;

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DAS CONTRIBUIÇÕES LABORAIS**

A contribuição assistencial/negocial de todos os integrantes da categoria, associados, abrangidos e beneficiados pela presente convenção coletiva de trabalho (art. 8º da Constituição Federal item III e IV e art. 462 e 513, Letra "e" da CLT) será descontada pelos empregadores, a favor do SINTHORESDO/MS, no percentual de 3,5% (três e meio por cento) por competência, sendo o descontos da competência 12.2019, com repasse em 10.01.2020, segundo desconto competência 03.2020, com repasse até 10.04.2020, terceira competência 07.2020, com repasse em 10.08.2020, percentuais estes que serão sobre o salário base do trabalhador, limitado à R\$.120,00 (cento e vinte reais), por empregado consoante assembleia geral da categoria em 20/09/2019, e, exceto daqueles que apresentarem oposição, em 3(três) vias, ao desconto protocolado no sindicato, dentro do prazo específico em edital publicado pela entidade, com prazo de 10(dez) dias, nos termos 462 da CLT, o desconto sobre o salário do trabalhador é permitido quando previamente estabelecido em instrumento coletivo (acordo ou convenção coletiva de trabalho) . O Comitê da Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho (OIT) admite a dedução de quotas sindicais dos não associados que se beneficiam da contratação coletiva (Liberdade Sindical: Recopilação de Decisões do comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT – Organização Internacional do Trabalho. Brasília : OIT, 1ª ED. 197 §§ 325-326-327)4.

§ 1º O recolhimento da **Contribuição Assistencial/Negocial** constante no "Caput" da presente Cláusula, deverá ser efetuado pelas empresas até o dia 10 do mês subsequente ao desconto em guias fornecidas pelo Sindicato Laboral sem ônus para o empregados;

§ 2º O recolhimento fora do prazo acarretará multa de 2%(dois por cento) e juros de 5% (cinco por cento) ao mês, que serão aplicados sobre os valores a recolher atualizados, encargos estes de responsabilidade das empresas;

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

As empresas representadas e integrantes da categoria econômica na base territorial e beneficiados pelo presente instrumento, recolherão taxa a título de contribuição assistencial patronal, nos termos do artigo 8º da Constituição Federal, e letra "e" do artigo 513 da CLT, devidamente aprovada em Assembleia Geral do Conselho de Representantes em 27.09.2019 e 13.11.2019, em impresso fornecido pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Mato Grosso do Sul, por duas vezes ao ano até as datas de 31.03.2020 e 31.08.2020, 31.03.2021 e 31.08.2021, conforme tabela abaixo.

MEI	75,00
EMPRESAS COM ATÉ UM EMPREGADO	100,00

EMPRESAS COM ATÉ DOIS EMPREGADOS	190,00
EMPRESAS COM ATÉ CINCO EMPREGADOS	450,00
EMPRESAS COM ATÉ DEZ EMPREGADOS	560,00
EMPRESAS COM ATÉ 15 EMPREGADOS	730,00
EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS	850,00
EMPRESAS COM ATÉ 30 EMPREGADOS	1150,00
EMPRESAS COM ATÉ 50 EMPREGADOS	1750,00
ACIMA DE 50 EMPREGADOS	2000,00

Parágrafo Único - O recolhimento após a data do vencimento incorrerá em multa de 2% ao mês de juros de mora;

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA COMUNICAÇÃO DO DÉBITO**

O Sindicato Laboral comunicará a empresa sobre débitos porventura existentes de assistência de saúde social, prestado ao associado pertencente ao quadro funcional da empresa, ficando esta obrigada a comunicar antecipadamente a entidade obreira, sobre a ocorrência de demissão de empregados que estejam gozando o citado benefício;

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DAS MENSALIDADES SOCIAIS**

Os empregadores, no ato do pagamento salarial dos empregados, descontarão a mensalidade social de todos os empregados associados ao Sindicato, de acordo com a comunicação que receberão do Entidade Laboral constando a relação dos nomes dos empregados associados e respectivo valor.

**Parágrafo Primeiro:** O recebimento da mensalidade social será efetuado pelo Sindicato Laboral até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto mediante recibo próprio e/ou boleto bancário emitido pelo Sindicato Laboral.

**Parágrafo Segundo:** Caso a empresa prefira efetuar o pagamento das mensalidades sociais mediante depósito bancário, transferência bancária ou transferência eletrônica no Banco Sicredi 748, Agência 0903 Dourados/MS, Conta Corrente nº 56274-5, posteriormente deverá enviar a Entidade Laboral o comprovante que identifique os depósitos e/ou transferências bancárias efetuadas para a Entidade laboral à título de mensalidade social dos empregados associados.

**Parágrafo Terceiro:** Quando ocorrer demissão ou pedido de demissão de empregado associado ao sindicato laboral, a Empresa deverá comunicar o dia do efetivo desligamento do empregado, para facilitar a emissão do recibo e/ou boleto bancário de mensalidade.

### **Disposições Gerais Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA AUSÊNCIA DE ENTENDIMENTO ENTRE AS PARTES**

A ausência de entendimento visando Acordo ou convenção Coletiva de Trabalho entre entidade sindical representativa de empregados com os empregadores ou entidade sindical representativa dos empregadores será resolvida via Dissídio Coletivo;

## **Mecanismos de Solução de Conflitos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DO FORO**

Os litígios da presente, bem como, as dúvidas e casos omissos, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho de Dourados/MS;

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA MULTA**

Exceto as penalidades já mencionadas nas cláusulas anteriores, pelo descumprimento de qualquer outra Cláusula da presente Convenção, terá multa convencional no valor equivalente a 20% (vinte por cento) sobre o piso salarial dos empregados prejudicados. O valor da multa será revertido da seguinte forma: 50% para os empregados prejudicados e os demais 50% rateados entre o Sindicato Laboral e o Sindicato Patronal. Em caso de reincidência, a multa será em dobro e revertida entre os empregados prejudicados e o Sindicato Laboral.

## **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA VIGÊNCIA**

A presente Convenção terá prazo de vigência de 01 (um) ano, com início em 01/11/2019 e término em 31/10/2020, podendo ser prorrogada, revisada, denunciada ou revogada, conforme procedimento previsto no Artigo 615 da CLT;

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA VALIDADE DAS CLÁUSULAS**

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 dos integrantes da categoria dos **TRABALHADORES EM LAVANDERIAS E SIMILARES(clausulas dois e cinco)** na base territorial do Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart-Hotéis, Moteis, Flats, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Cantinas, Pizzarias, Bares e Lanchonetes, nos contrato de trabalho das empresas dos seguimentos da categoria abrangida e representados pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Mato Grosso do Sul, as partes contratantes assinam a presente em 02 (duas) vias de igual teor e para um só fim.

Dourados (MS), 06 de março de 2020.

EDISON FERREIRA DE ARAUJO

Presidente

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

APARECIDO CARVALHO ESPINDOLA

Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, APART-HOTEIS, MOTEIS, FLATS,  
HOSPEDARIAS, POUSADAS, RESTAURANTES, CANTINAS, PIZZARIAS, BARES,  
LANCHONETES

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE NEGOCIAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)