

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001156/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 16/05/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR020860/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.105957/2022-03  
**DATA DO PROTOCOLO:** 13/05/2022

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

CONFED NAC DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE, CNPJ n. 03.656.998/0001-75, neste ato representado(a) por seu ;

E

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

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 março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Lavanderias e Similares**, com abrangência territorial em **Garibaldi/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS**

Ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais:

a) A partir de 1º. de Março de 2022:

- Ingresso (Período de experiência): R\$ 1.380,00 (hum mil, trezentos e oitenta reais);
- Normativo Geral: R\$ 1.513,00 (Hum mil, quinhentos e treze reais).

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE PROPORCIONAL**

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 a seguir:

MÊS DE INGRESSO	REAJUSTE PROPORCIONAL (%)
ABRIL/21	10,11
MAIO/21	9,85
JUNHO/21	9,02
JULHO/21	8,56
AGOSTO/21	7,90
SETEMBRO/21	7,13
OUTUBRO/21	6,20
NOVEMBRO/21	5,50
DEZEMBRO/21	4,38
JANEIRO/22	3,12
FEVEREIRO/22	1,17

### CLÁUSULA QUINTA - 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 SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados, em 1º de março de 2022, no percentual de 10,80% (Dez inteiros e oitenta centésimos por cento), a incidir sobre os salários resultantes da última convenção coletiva firmada entre as partes.

Parágrafo Primeiro: Para os trabalhadores que na presente data e após o reajuste dos salários perceberem o valor em 1º de março de 2022, perceberem salários superior ao salário normativo geral de R\$ 1.513,00 (Hum mil, quinhentos e treze reais), o reajuste salarial será de 10,80% (Dez inteiros e oitenta centésimos por cento), sendo 5,40% (cinco inteiros e quarenta centésimos por cento) em 1º de março de 2022, e 5,40% (cinco inteiros e quarenta centésimos por cento), em 1º de setembro de 2022, ambos reajustes incidindo sobre os salários resultantes da última convenção coletiva firmada entre as partes.

Parágrafo Segundo: Aos empregados que percebam salários na forma descrita no "**caput**" da presente cláusula, será pago um abono, no mês de setembro/2022, considerando a seguinte tabela:

R\$ 1.513,01 a R\$ 2.000,00 = R\$ 245,00 (duzentos e quarenta e cinco reais);

R\$ 2.000,01 a R\$ 2.500,00 = R\$ 324,00 (trezentos e vinte e quatro reais);

R\$ 2.500,01 a R\$ 3.000,00 = R\$ 405,00 (quatrocentos e cinco reais);

R\$ 3.000,01 a R\$ 3.500,00 = R\$ 486,00 (quatrocentos e oitenta e seis reais);

R\$ 3.500,01 a R\$ 4.000,00 = R\$ 567,00 (quinhentos e sessenta e sete reais);

R\$ 4.000,01 a R\$ 4.500,00 = R\$ 648,00 (seiscentos e quarenta e oito reais);

R\$ 4.500,01 a R\$ 5.000,00 = R\$ 729,00 (setecentos e vinte e nove reais);

R\$ 5.000,01 a R\$ 5.500,00 = R\$ 810,00 (oitocentos e dez reais);

R\$ 5.500,01 a R\$ 6.000,00 = R\$ 891,00 (oitocentos e noventa e um reais);

R\$ 6.000,01 a R\$ 6.500,00 = R\$ 972,00 (novecentos e setenta e dois reais);

R\$ 6.500,01 a R\$ 7.000,00 = R\$ 1.053,00 (Hum mil e cinquenta e três reais).

Parágrafo Terceiro: A cláusula de reajuste salarial contida na presente convenção coletiva não é aplicável aos trabalhadores com salários superiores a R\$ 7.000,00 (sete mil reais) em 28/02/2022, incidindo na hipótese a livre negociação individual aos salários, admitindo-se que a mesma seja condicionada ao atingimento de metas, ou ainda por qualquer outro critério reconhecido como legítimo às relações de trabalho.

Parágrafo Quarto: Aos empregados vendedores e comissionados, assegura-se uma garantia salarial mínima de R\$ 1.513,00 (Hum mil, quinhentos e treze reais). Esta garantia mínima será devida na hipótese do empregado não alcançar, no mês, uma remuneração igual ou superior aquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, ao salário realizado ou comissão produzida. No valor da garantia ora fixada, considera-se incluído o repouso semanal remunerado.

Parágrafo Quinto: As empresas que concederem o reajuste de forma integral a seus trabalhadores, no percentual de 10,80% (Dez inteiros e oitenta centésimos por cento), a partir de 01/03/2022, ficam dispensadas do pagamento do abono previsto no parágrafo segundo da presente cláusula.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÕES**

Após calculada a recomposição salarial serão compensados os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos após a vigência da convenção coletiva anterior, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Parágrafo Único – As diferenças salariais decorrentes das Cláusulas Terceira ou Quarta, aplicáveis aos salários referentes ao mês de março/2022, poderão ser pagas até 07/06/2022.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO: DATA DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS:** O salário e demais componentes que integram a remuneração deverão ser pagos, impreterivelmente, até o quinto dia útil seguinte ao mês de competência, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA NONA - 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, moradia, convênio com lojas, convênios com fornecimento de alimentação, seja através de supermercados ou por intermediação do SESC ou 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 DÉCIMA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

O substituto fará jus ao salário do substituído enquanto perdurar a substituição, que não tenha caráter meramente eventual.

## **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 natalina (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 HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS**

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

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUINQUÊNIOS**

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.

### **OUTROS ADICIONAIS**

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

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

### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE EM DINHEIRO**

As empresas poderão optar por fornecer o vale transporte a seus empregados em dinheiro, por questão de praticidade operacional, observado o disposto na Lei nº 7.418/85 e no Decreto nº 95.24/87. O pagamento em dinheiro do vale transporte não afasta a sua natureza jurídica indenizatória, como definido pelo TST.

### **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento de empregados, as empresas pagarão o valor correspondente a um (01) salário básico percebido pelo empregado, a título de auxílio funeral, ficando a empresa isenta deste pagamento no caso de manter seguro de vida em grupo, cujo capital segurado seja, no mínimo, em idêntico valor ao referido auxílio.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRAZO PARA PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficarão as empresas obrigadas ao pagamento dos direitos rescisórios e anotações da CTPS até o décimo dia, contado a partir do término do contrato.

**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) se a empresa promover ação de consignação em pagamento em depósito, no prazo legal.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em se tratando de rescisão na sexta-feira ou em véspera de feriados, fica ajustado que o pagamento em cheque deverá ocorrer até 2 (duas) horas antes do término do horário bancário.

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

A comunicação de rescisão contratual, quer de parte do empregado, ou do empregador, 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. Quando solicitado, o Sindicato dos Trabalhadores poderá fornecer a devida comprovação de presença da(s) parte(s) para a homologação da rescisão.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As rescisões de contrato de trabalho de empregado com 12(doze) meses de serviço ou mais poderão ser feitas perante a entidade sindical profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para as homologações realizadas na sede do sindicato, o empregador deverá entregar na sede do Sindicato na data da 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 Sindicatos representativos); guias de recolhimento referentes a contribuição assistencial e ou confederativa (caso existam débitos, quitar os mesmos até a efetiva homologação).

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em caso de eventual incorreção encontrada na rescisão contratual que não tiver sido homologada pelo sindicato profissional, nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho, fica assegurado ao trabalhador após a devida conferência, encontrando-se a mesma em desacerto, ingressar em juízo postulando sua anulação, ficando a empresa compelida a pagar multa ao empregado(a) referente a última remuneração percebida pelo obreiro, ficando ressalvadas as verbas rescisórias por ventura inadimplidas.

## **AVISO PRÉVIO**

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

O empregado que tiver seu contrato rescindido 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 VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Os empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade, ou mais, com 5 (cinco) ou mais anos consecutivos na mesma empresa ao serem demitidos terão direito a mais 10 (dez) dias de aviso prévio além do período previsto em lei, desde que preencham ambos os requisitos.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Fica assegurado 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.

### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO ACIDENTE DE TRABALHO**

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

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE AO APOSENTANDO**

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 solicitação de agendamento com o propósito de aposentadoria junto a Previdência Social, com estabilidade até o encerramento do processo administrativo que conceda ou não a aposentadoria.

**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 INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - ABONO DE FALTA - MÃE TRABALHADORA**

Fica garantida à mãe trabalhadora o abono de falta para acompanhamento à consulta médica de filho de até 10 (dez) anos de idade, mediante comprovação através de atestado médico, limitada a 12 (doze) faltas ao ano.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE PONTO

Fica estabelecido que as empresas abonarão os períodos de ausência ao trabalho dos empregados:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - ESTUDANTES:** Fica estabelecido que as empresas abonarão os períodos de ausência ao trabalho dos empregados estudantes para a prestação de exames, matrículas ou qualquer ato em que seja necessária a presença do empregado estudante no estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, cujo horário conflite com seu turno de trabalho, oportunidade em que o empregado estudante deverá avisar da sua ausência ao empregador com, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas de antecedência.

**PARÁGRAFO SEGUNDO - FALECIMENTO:** Os empregadores concederão à seus empregados, por ocasião de falecimento de familiares de 1º grau, pais, filhos irmãos e cônjuge, um abono de ponto de 03 (três) dias úteis.

**PARÁGRAFO TERCEIRO - CASAMENTO:** Os empregadores concederão à seus empregados, por ocasião de seu casamento, um abono de ponto de 03 (três) dias úteis.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O início das férias dos empregados não poderá coincidir com dias que antecedem sábados, domingos ou dias de compensação de repouso.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais, nos termos do Enunciado nº 261 do TST.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 UNIFORME

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FORNECIMENTO DE 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.

## EXAMES MÉDICOS

### 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.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão atestados médicos e odontológicos expedidos pelos profissionais da entidade suscitante, convênios, órgãos públicos de atendimento à saúde e profissionais particulares.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO TAXA NEGOCIAL EMPREGADOS

A Confederação conveniente ajusta o pagamento por empregados por ela representados e alcançados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, relativamente a contribuição negocial e ou assistencial instituída na forma do artigo 513 "e" da CLT, respeitado o disposto no art. 611-B, XXVI da CLT:

Ficam as empresas obrigadas a descontar de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, beneficiados ou não pelas cláusulas econômicas da presente convenção coletiva de trabalho, qualquer que seja a forma de remuneração, independente da data de admissão, sob inteira responsabilidade da entidade profissional e por decisão da assembleia geral dos empregados, a importância correspondente a 01 dia de salário do mês de **MAIO de 2022**, já corrigido pela presente convenção, pago até **10/06/2022**, 01 dia de salário do mês de **JUNHO de 2022**, já corrigido pela presente convenção, pago até **10/07/2022** e 01 dia de salário do mês de **JULHO de 2022**, já corrigido pela presente convenção, pago até **10/08/2022**. As respectivas importâncias deverão ser recolhidas aos cofres da **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE**, através de guias fornecidas pela Entidade suscitante, através do e-mail: [secretaria@contratuh.org.br](mailto:secretaria@contratuh.org.br) ou ainda pelo telefone **(61) 3322-6884**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os recolhimentos efetuados fora do prazo serão acrescidos de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária, reajustado nos termos da presente convenção.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O desconto a que se refere a presente cláusula fica condicionado a não oposição pelo empregado, manifestada por escrito e individualmente à entidade profissional, em até 10 (dez) dias antes do pagamento do primeiro salário reajustado nos termos da presente convenção.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As contribuições em favor da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade, previstas nesta cláusula, serão de responsabilidade exclusiva da Confederação dos empregados, que assume a responsabilidade, exceção feita a eventuais indenizações em caso de dolo ou de culpa do empregador na efetuação dos descontos judicialmente contestados.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Havendo comprovada prática de patrocínio, incentivo ou realização de campanha pelas empresas, contadores, escritórios de contabilidades ou Administradores, no sentido de fomentar a oposição mencionada no § 2º da presente cláusula, a oposição será desconsiderada e as empresas serão penalizadas com multa correspondente a 05 (cinco) vezes o valor devido à título da Contribuição Assistencial, revertida em favor do **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE**.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As diferenças advindas da aplicação desta cláusula poderão ser repassadas pelas empresas até 10 de junho de 2022.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas representadas pelo Sindicato das Lavanderias e Similares do Rio Grande do Sul ficam obrigadas a recolher a esta entidade a importância equivalente ao seu regime empresarial, conforme classificação abaixo:

Regime Empresarial	Valor
ME	R\$ 400,00
EPP	R\$ 1.200,00
Geral (até 100 empregados)	R\$ 5.000,00
Geral (acima de 101 empregados)	R\$ 8.000,00

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Nenhuma pessoa física empregadora ou empresa que possua ou não empregados, poderá recolher a este título importância inferior a R\$ 400,00 (quatrocentos 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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O valor da contribuição assistencial estabelecida no caput deverá ser recolhida aos cofres da entidade sindical até o dia 10/06/2022.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESCONTO DAS MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas ficam obrigadas a descontar, em folha de pagamento, e repassar ao Sindicato, as mensalidades devidas pelos integrantes da categoria profissional suscitante, associados do Sindicato.

## DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

As empresas que descumprirem quaisquer das cláusulas do presente pagarão multa mensal equivalente a 10% (dez por cento) do Salário Mínimo Profissional, em favor do empregado, independente de multa específica ou outras previsões legais a respeito, ou ao Sindicato Suscitante no que lhe competir.

JAIR UBIRAJARA DA SILVA  
DIRETOR  
CONFED NAC DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE

MARIA TEREZA MENEGOTTO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS LAVANDERIAS E SIMILARES DO RIO GRANDE DO SUL

## ANEXOS ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA CONTRATUH 1/4

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA CONTRATUH 2/4**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA CONTRATUH 3/4**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO IV - ATA DE ASSEMBLEIA CONTRATUH 4/4**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO V - EDITAL CONTRATUH ZERO HORA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO VI - ATA DE ASSEMBLEIA SINDLAV**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO VII - EDITAL DE CONVOCAÇÃO SINDLAV**

[Anexo \(PDF\)](#)

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