

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS003876/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/10/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR054530/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.209600/2023-78  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/10/2023

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

SIND DOS TRAB NO COM HOT REST BARES E SIMILARES REF COLET AG DE TURISMO COND TURISMO E HOSP SANTA MARIA -RS, CNPJ n. 90.763.798/0001-16, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). REJANE CARARA CABRAL;

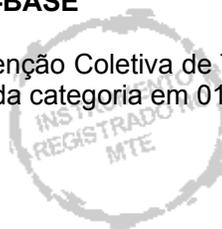
E

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). MARIA TEREZA MENEGOTTO;

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 2022 a 31 de outubro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

Fica instituído o salário mínimo profissional a partir de 1º.NOV.2022 em R\$1.575,00 (hum mil quinhentos e setenta e cinco reais).

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

Os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados em **1º de novembro de 2022** no percentual de 6,46% (seis vígula quarenta e seis por cento), a incidir sobre o salário de novembro de 2021.

Parágrafo Único – O pagamento das diferenças salariais decorrentes do reajustamento estabelecido no *caput* e relativos aos meses de novembro/2022, dezembro/2022, 13º de 2022, janeiro/2023 à setembro de 2023 poderão ser efetuados até novembro de 2023 em parcela única, na forma de abono.

## CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL 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 abaixo:

NOV/21 6,46%	MAI/22 4,01%
DEZ/21 6,03%	JUN/22 3,97%
JAN/22 5,75%	JUL/22 3,62%
FEV/22 5,12%	AGO/22 2,99%
MAR/22 4,49%	SET/22 1,50%
ABR/22 4,17%	OUT/22 0,96%

## CLÁUSULA SEXTA - 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.

## 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.

## REMUNERAÇÃO DSR

### CLÁUSULA OITAVA - DESCANSO

Sempre que os empregados tiverem que trabalhar sem a devida compensação de descanso, receberão remuneração em dobro pelo dia de folga trabalhado.

## 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, convênio com lojas, convênios com fornecimento de alimentação, seja através de supermercados ou por intermediação do SESC o SESI e cesta básica, bem como aqueles resultantes de convênios com o SECOHTUR

**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, desde que esta seja superior ou igual a 20 (vinte) dias, excetuadas as vantagens pessoais.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

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

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 HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 - 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.

## **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.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA 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.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 no prazo do artigo 477, § 6º da CLT

**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.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DA RESCISÃO

A comunicação de rescisão contratual, quer 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.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA DO AVISO PREVIO

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 DÉCIMA NONA - AVISO PREVIO PROPORCIONAL

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – É assegurado aos integrantes da categorial profissional aviso prévio de 30 (trinta) dias, acrescido de três (03) dias para cada ano trabalhado, limitado a 90 (noventa) dias, desde que a demissão não se dê

por justa causa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A quantidade de dias trabalhados em cumprimento ao aviso prévio será de máximos 30 (trinta) dias, bem como o desconto na hipótese de pedido de demissão.

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

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

**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 60 (sessenta) dias após o término do aviso, sob pena de ineficácia desta cláusula.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE 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.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

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

Fica assegurada a estabilidade provisória de 24 (Vinte e Quatro) meses anteriores 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. 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 COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO HORÁRIA**

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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A faculdade outorgada às empresas nesta cláusula não restringe-se 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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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 compensadas 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 as trabalhadas em domingos e feriados.

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

Os regimes de compensações de horas, jornada compensatória e banco de horas, estabelecidos na cláusula 19 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.

### **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

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

Fica garantida à mãe trabalhadora e ao pai, o abono de falta para acompanhamento à consulta médica de filho de até quatorze (14) anos de idade, mediante comprovação através de atestado médico, limitada a 5 (cinco) faltas ao ano.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE PONTO PARA EMPREGADO ESTUDANTE**

Concede-se licença remunerada nos horários de realização das provas para os cursos supletivo e ou vestibular ao empregado estudante, desde que comunicado o empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SAUDE DO TRABALHADOR**

Obrigatório que todas as empresas em lavanderias, elaborem e implementem o PCMSO e o PPRA, conforme NR7 e NR9 respectivamente, bem como LTCAT.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

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

Em favor do Sindicato suscitante as empresas efetuarão o desconto de 2% (dois por cento) ao mês, dos salários dos integrantes da categoria profissional, atingidos ou não pelas cláusulas supras referidas, a título de Contribuição Assistencial. Este desconto aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária deverá ser repassado ao Sindicato Profissional, até o quinto dia útil do mês subseqüente ao do recolhimento.

Parágrafo Primeiro – A Contribuição Assistencial prevista em acordo, convenção coletiva ou sentença normativa é devida por todos os integrantes da categoria, sejam eles associados ou não do sindicato respectivo, ficando os trabalhadores na condição de associado na categoria B, com direito a serem fixados pela diretoria da entidade, excluindo-se os de votar e ser votado em Assembleias Gerais que não sejam de discussão de Convenções Coletivas ou Dissídios Coletivos das categorias representadas pela entidade.

Parágrafo Segundo – O empregado que procurar a secretaria do Sindicato, munido dos documentos pessoais, receberá uma matricula de inscrição e passará a condição de associado na categoria “Efetivo” com direitos ampliados pela diretoria e na integra das convenções e/ou Dissídios Coletivos.

Parágrafo terceiro - Os empregados terão o prazo de quinze(15) dias, contados a partir da homologação deste, para se manifestar individualmente, sobre o não desconto referido, via correspondência manuscrita em duas vias com nome, endereço, número do CPF, número da CTPS, nome e endereço da empresa a que está vinculado, entregue na sede do Sindicato, inclusive com a ciência de liberação dos direitos conquistados por este instrumento, para seu devido deferimento pela diretoria executiva. Não o fazendo no prazo, presumir-se-á autorizado tal desconto e a empresa não poderá se opor ao repasse ao Sindicato suscitante.

Parágrafo quarta – Quando do atraso no repasse, pelo empregador, do valor previsto na cláusula supra, aplicar-se-á multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor do débito, mais correção monetária e juros de 1% (um por cento) a cada mês de atraso e honorários advocatícios, os quais serão de responsabilidade exclusiva do empregador.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO 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 ao regime empresarial de ME, valor este que sofrerá a incidência de correção monetária após o prazo de vencimento, ressalvada a hipótese do Parágrafo Quarto.

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 10/11/2023

}

**REJANE CARARA CABRAL**  
**PRESIDENTE**  
**SIND DOS TRAB NO COM HOT REST BARES E SIMILARES REF COLET AG DE TURISMO COND TURISMO E HOSP**  
**SANTA MARIA -RS**

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

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO III - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO IV - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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