

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003900/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/10/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024133/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.104826/2022-13
DATA DO PROTOCOLO: 24/06/2022

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 ;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITA DE CANELA, CNPJ n. 89.806.228/0001-87, 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 abril de 2022 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Turismo e hospitalidade do Plano da CNTC** , com abrangência territorial em **Bom Jesus/RS, Canela/RS, Gramado/RS, Nova Petrópolis/RS, Novo Hamburgo/RS, São Francisco de Paula/RS e Taquara/RS.**

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

Fica instituído o piso salarial de ingresso no valor de R\$ 1.391,07 (um mil, trezentos e noventa e um reais com sete centavos), vigente exclusivamente durante o período do contrato de experiência, limitado a 90 (noventa) dias, nos termos da previsão instalada na CLT, a partir de 01 de abril de 2022, para empregados em geral.

Após a experiência, transformando-se o contrato de trabalho para prazo indeterminado, o piso salarial será de R\$ 1.457,30 (um mil, quatrocentos e cinquenta e sete reais com trinta centavos), a partir de 01 de abril de 2022, para empregados em geral.

Parágrafo Primeiro: Aos empregados vendedores e comissionados, assegura-se uma garantia salarial mínima de R\$ 1.457,30 (um mil, quatrocentos e cinquenta e sete reais com trinta centavos). 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 Segundo: O pagamento das diferenças salariais dos meses de abril e maio, poderão ser pagas até o mês de julho/2022

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

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 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:

MÊS DE INGRESSO	REAJUSTE PROPORCIONAL (%)	
	-	
ABRIL/21	11,73	
MAIO/21	10,88	
JUNHO/21	9,35	
JULHO/21	8,65	
AGOSTO/21	8,01	
SETEMBRO/21	7,68	
OUTUBRO/21	7,03	
NOVEMBRO/21	6,88	
DEZEMBRO/21	5,28	
JANEIRO/22	4,29	
FEVEREIRO/22	2,94	
MARÇO/22	1,04	

CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados, em 1º de abril de 2022, no percentual de 11,73% (Onze inteiros e setenta e três centésimos por cento), a incidir

sobre os salários resultantes da última convenção coletiva firmada entre as partes, a serem pagos da seguinte forma:

Parágrafo Primeiro: Para os trabalhadores que após o reajuste dos salários em 1º de abril de 2022 perceberem salários superiores ao salário normativo geral de R\$ 1.457,30 (um mil, quatrocentos e cinquenta e sete reais com trinta centavos), o reajuste salarial será de 11,73% (Onze inteiros e setenta e três centésimos por cento), sendo 5,86% (cinco inteiros e oitenta e seis centésimos por cento) em 1º de abril de 2022, e os restantes 5,87% (cinco inteiros e oitenta e sete centésimos por cento), em 1º de outubro 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, juntamente com o salário do mês de setembro/2022, considerando a seguinte tabela de salários:

R\$ 1.457,31 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 (um 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 31/03/2022, 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\$ 1.457,30 (um mil, quatrocentos e cinquenta e sete reais com trinta centavos). 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 desejarem aplicar o reajuste integral de 11,73% (Onze inteiros e setenta e três centésimos por cento) a partir de 01/04/2022, estarão dispensadas e desobrigadas do pagamento do abono estabelecido no Parágrafo Segundo da presente cláusula.

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.

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.

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 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 - 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.

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, as funções de auxiliares de lavanderia, ou ainda lavadores, ressalvadas as hipóteses de existência de válido PPRA, nos termos da NR-09, empresa por empresa, elidindo o risco nas atividades ou funções aludidas, ou, ainda, da superveniência de decisão judicial que venha a reconhecer a inexistência de insalubridade ou a declare cabível em grau superior.

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 normativo 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 e seus empregados em dinheiro, por questões de praticidade operacional, observando o disposto na Lei 7.418/85, e no Decreto 95.247/87. O pagamento do vale transporte em dinheiro não afasta sua natureza jurídica indenizatória, conforme decidido no T.S.T (AA 366360/97.4)

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES 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 conforme estabelecido pelo parágrafo sexto do artigo 477 da CLT.

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;

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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

Respeitadas as disposições do artigo 477 da CLT, as rescisões de contrato de trabalho de empregado com 12 (doze) meses de serviço ou mais poderão ser realizadas perante a entidade sindical profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Em realizando a homologação perante o sindicato laboral, o empregador deverá entregar na sede da entidade sindical 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 OITAVA - 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 NONA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Os empregados perceberão o aviso prévio proporcional nos limites disciplinados pela Lei 12.506/11

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os empregadores farão a antecipação dos primeiros 30 (trinta) dias do aviso prévio no 30º (trigésimo) dia.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Em se tratando de empregado residente, terá ele direito a indenização dos 15 (quinze) dias excedentes no 30º (trigésimo) dia, caso nesta data desocupe o imóvel.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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).

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA COMPENSATÓRIA

Respeitado o número de horas contratual semanal, poderá ser ultrapassada a duração da jornada de trabalho até o limite legal, inclusive nas atividades insalubres, 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO

A jornada de trabalho dos empregados em lavanderia é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com uma folga semanal, essa conforme prévia escala determinada pela empresa, com possibilidade de gozo após o sétimo dia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUTORIZAÇÃO PARA COMPENSAÇÃO

Os regimes de compensações de horas, jornada compensatória e banco de horas, estabelecidos nas cláusulas 24 e 29, 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 SEXTA - INTERVALOS

O intervalo entre um turno e outro de trabalho poderá ser de 30 (trinta) minutos até o máximo de 4 (quatro) horas, independentemente de acordo escrito entre empregado e empregador.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 de horário, 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 feriados serão compensadas em dobro ou remuneradas com adicional de 100% (cem por cento);

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 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 dia em que prestadas;

e) Quando a compensação do horário extraordinário for superior a três (03) dias, o empregador deverá comunicar o empregado previamente e de modo expresso, até 48 (quarenta e oito) horas antes de seu início.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2 do Quadro I da NR4, 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 NR4, 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 TERCEIRA - 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](#).

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCONTO ASSISTENCIAL EMPREGADOS

Os sindicatos convenientes ajustam o pagamento por empregados e empregadores por eles representados e alcançados pela presente convenção coletiva de trabalho relativamente a contribuição negocial ou assistencial instituída na forma do artigo 513 "e" da CLT, respeitado o disposto no art 611-B, XXVI da CLT:

As empresas localizadas na base territorial do Sindicato laboral descontarão, de todos os seus empregados integrantes da categoria profissional, mensalmente, o valor de R\$ 29,50 (vinte e nove reais e cinquenta centavos), recolhendo ditas importâncias até o décimo dia do mês subsequente ao mês do respectivo desconto, aos cofres do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Canela - SETH CANELA, mediante guias fornecidas pelo mesmo.

Parágrafo Primeiro - O não cumprimento da obrigação ora pactuada em seus valores e vencimentos acima, implicará o pagamento de multa de dois por cento (02%) sobre o valor não recolhido, acrescido a juros de mora de um por cento (01%) por mês de atraso e correção monetária pelo INPC/IBGE.

Parágrafo Segundo - É assegurado aos trabalhadores da categoria, exclusivamente aos não sócios do sindicato profissional, o direito de oposição ao desconto assistencial previsto na presente cláusula, desde que manifestada a oposição ao desconto individualmente, em carta escrita de próprio punho, a qual deverá ser entregue pessoalmente na sede do sindicato profissional, mediante contra-recibo, em até 10 (dez) dias ao primeiro vencimento;

Parágrafo Terceiro - Havendo comprovada prática de patrocínio, incentivo ou realização de campanha pelas empresas, no sentido de fomentar a oposição mencionada no Parágrafo Segundo da presente cláusula, a oposição será desconsiderada e as empresas serão penalizadas com multa correspondente a 05 (cinco) vezes o valor devido a título da Contribuição Assistencial, revertida em favor do Sindicato Profissional

Parágrafo Quarto - As contribuições em favor do sindicato dos empregados previstas nesta Cláusula, em caso de demanda judicial ajuizada por empregado que pretenda a devolução das mesmas, serão de responsabilidade exclusiva do sindicato dos empregados, o qual assume a responsabilidade pela devolução dos valores em tais casos, isentando o empregador ou o sindicato patronal desta responsabilidade, exceção feita a eventuais indenizações em caso de dolo ou culpa do empregador na efetuação dos descontos judicialmente contestados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 (ati 100 empregados)	R\$ 5.000,00
Geral (acima de 101 empregados)	R\$ 8.000,00

PARAGRAFO PRIMEIRO: Nenhuma pessoa física empregadora ou empresa que possua ou não empregados, podera recolher a este título importância inferior a R\$ 400,00 (quatrocentos reais), valor este que sofrerá a incidência de correção monetaria após o prazo de vencimento.

PARAGRAFO SEGUNDO: O pagamento estipulado fora dos prazos estabelecidos nesta clausula implica nas cominações previstas no artigo 600 da CLT.

PARAGRAFO TERCEIRO: O valor da contribuição assistencial estabelecida no caput deveser recolhido aos cofres da entidade sindical até o dia 20/09/2022.

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

**DOUGLAS URBANO DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITA DE CANELA**

ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - EDITAL DE CONVOCAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - EDITAL DE CONVOCAÇÃO SINDLAV

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA ASSEMBLEIA 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>.