

**SECOHTUR****SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES, REFEIÇÕES COLETIVAS, AGÊNCIAS DE TURISMO, CONDOMÍNIOS, TURISMO E HOSPITALIDADE DE SANTA MARIA - RS.****CÓPIA RESUMIDA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE LAVANDERIAS/ 2021**

O **SECOHTUR**, Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro, Restaurantes, Bares e Similares, Refeições Coletivas, Agências de Turismo, Condomínios e Turismo e Hospitalidade de Santa Maria - RS, vem por meio desta informar que foi firmado Convenção Coletiva de Trabalho com o Sindicato das Lavanderias e Similares do Estado do Rio Grande do Sul - SINDILAV, concedendo à categoria suscitante os seguintes reajustes:

**1 - PISOS SALARIAIS** - Fica instituído o salário mínimo profissional a partir de 1º.NOV.2021 em R\$1.477,58 (hum mil quatrocentos e setenta e sete reais e cinquenta e oito centavos).

**02 - REPOSIÇÃO SALARIAL**- Os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados em **1º de novembro de 2021** no percentual de 11,08% (onze vírgulas zero oito por cento), a incidir sobre o salário de novembro de 2020. **Parágrafo Único** – O pagamento das diferenças salariais decorrentes do reajustamento estabelecido no *caput* e relativos aos meses de novembro/21, dezembro/21, 13º de 2021, janeiro/22, fevereiro/22, março/22 e abril/22 poderão ser pagos até o **MÊS DE AGOSTO/22**.

**03 - 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).

**04 - 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.

**05 - 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.

**06 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL** – Os empregados ao serem demitidos terão direito ao aviso prévio proporcional, nos termos da Lei 12.506/2011. É assegurado aos integrantes do 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. 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.

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

**08 - 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.

**09 - 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.

**10 - ABONO DE FALTA - MÃE TRABALHADORA** - Fica garantida à mãe trabalhadora o abono de falta para acompanhamento à consulta médica de filho de até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação através de atestado médico, limitada a 5 (cinco) faltas ao ano.

**11 - 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.

**12 - SAÚDE 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.

**13 - DESCONTO ASSISTENCIAL EMPREGADOS** - . Respeitada a determinação contida no artigo 511-B, XXVI da CLT, As empresas efetuarão o desconto de 2% (dois por cento) ao mês, dos salários dos integrantes da categoria profissional, atingidos ou não pelas cláusulas supra referidas, a título de contribuição assistencial. Estes descontos, aprovados pela Assembleia Geral Extraordinária, deverão ser repassados ao sindicato profissional até o quinto dia do mês subsequente. O desconto a que se refere a presente cláusula fica condicionado a autorização expressa feita pelo empregado, não oposição pelo empregado, manifestada por escrito e individual à entidade profissional, em até 10 (dez) dias antes do pagamento do primeiro salário reajustado nos termos da presente convenção. A contribuição instituída no *caput* desta cláusula se constitui em contribuição assistencial que reverterá em benefício para a categoria. O não recolhimento tornar-se-á ônus do empregador, suscetível de aplicação da multa de 10% (dez por cento) sobre o valor do débito, mais correção *pro rata die* incidente até a data do efetivo adimplemento, sobrevivendo a efetiva autorização expressa para tal desconto firmada pelo empregado.

**14 - DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL** - As empresas representadas pelo Sindicato das Lavanderias e Similares do Estado do Rio Grande do Sul ficam obrigadas a recolher a esta entidade importância equivalente a 02 (dois) dias de salário de todos os seus empregados do mês de **NOVEMBRO/20**, já reajustado nos termos da presente convenção, devendo proceder o recolhimento aos cofres da entidade até o dia **10.FEV.21**. Nenhuma pessoa física empregadora ou empresa que possua ou não empregados, poderá recolher a este título importância inferior a R\$ 130,00 (cento e trinta reais). A contribuição instituída nesta cláusula é ônus do empregador e se constitui em contribuição assistencial que reverterá em benefício da categoria. O pagamento estipulado fora dos prazos estabelecidos nesta cláusula implica nas cominações previstas no artigo 600 da CLT.

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 recolhido aos cofres da entidade sindical até o dia 10/06/2022.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Pagamentos efetuados até a data determinada no Parágrafo Terceiro sofrerão um desconto de 40% no valor do boleto.

**15 – VIGÊNCIA** As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>, COM O NÚMERO DE REGISTRO: RS001236/2022**

SANTA MARIA, 23 de maio de 2022.

Rejane Carara Cabral

Presidente