

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** TO000054/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 15/06/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR018668/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.105976/2022-21  
**DATA DO PROTOCOLO:** 13/05/2022

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

SINDICATO DO TURISMO E HOSPITALIDADE DO ESTADO DO TO, CNPJ n. 37.344.744/0001-33, neste ato representado(a) por seu ;

E

SIND DOS G E EMP EM HOT BAR REST SIM DO EST DO TOCANTIN, CNPJ n. 38.132.924/0001-14, 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 maio de 2022 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Todos os empregados em hotéis, motéis, bares, restaurantes, pit dogs, choperias, buffets, confeitarias, lanchonetes, churrascarias, pizzarias casas de chá e café, hospedarias, casas de diversões, bingos, danceterias, lanchonetes de padarias, sorveterias, pensões, flats, apart hotel, fast food, bombonieres e similares do estado do Tocantins**, com abrangência territorial em TO.

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

A partir de 01 de maio de 2022 fica estabelecido o PISO SALARIAL BASE e inicial de **R\$ 1.255,00 (mil, duzentos e cinquenta e cinco reais)**, para serviços gerais, não podendo nenhum integrante da categoria perceber salário inferior ao piso convencionado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para as funções abaixo ficam estabelecidos os seguintes pisos:

a) Balconista, barman, recepcionista, caixa, almoxarife, atendente de lanchonete ou balconista, escriturário, mensageiro, auxiliar de cozinha, camareira, lavadeira, passadeira, saladeira, cumin, e chopeiro terão assegurado o salário mínimo de **R\$ 1.277,00 (mil, duzentos e setenta e sete reais)**;

b) Garçons, supervisor e subgerentes de fastfood, terão assegurado o salário mínimo de **R\$ 1.294,00 (mil, duzeos e noventa e quatro reais)**;

c) Gerentes, maitre, governanta, cozinheiro, churrasqueiro, pizzaiolo e chapeiro, terão assegurado o salário mínimo de **R\$ 1.328,00 (mil, trezentos e vinte e oito reais)**.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Eventuais horas extras prestadas serão remuneradas com o adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Fica autorizado o labor em dias de feriados municipais, estaduais e federais.

a) Fica estabelecido que os que praticarem a jornada 12x36 horas, não será devido o adicional de 100% em relação a hora normal quando do labor em feriados, posto que automaticamente compensados pelo descanso de 36 horas estabelecidos na referida escala;

b) Nas demais situações em que ocorrer o labor no feriado, este será remunerado em 100% em relação a hora normal, ficando consignado que em caso da ocorrência de mais um feriado no mesmo mês, um dos feriados será pago com o adicional de 100% e os demais poderão ser compensados mediante compensação de jornada negociada individualmente entre empregado e empregador, escrita ou verbal, compensando-se o feriado trabalhado no período máximo de 6 (seis) meses, eximindo-se do pagamento de horas extras.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Fica autorizado o labor aos domingos, sendo que o labor realizado em tais dias poderá ser compensado, independente de acordo sindical, sendo garantido pelo menos um domingo de folga por mês.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As empresas poderão compensar horas extras, mediante acordo tácito ou escrito individual entre Patrão e Empregado e respeitando o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, de forma que o excesso de horas de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o período máximo de 6 meses para que se efetive a referida compensação. Ultrapassado os prazos sem que tenha havido a compensação, ou em caso de rescisão contratual em que ainda não tenha ocorrida a devida compensação, a empresa se obriga a efetuar o pagamento das aludidas horas extras. Em caso de necessidade de realizar-se compensação de jornada superior a 6 meses, fica determinada a necessidade de acordo sindical para a sua prática.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Fica autorizado o intervalo intrajornada de que trata o art. 71 da CLT pelo prazo de 30 (trinta) minutos a 3 (três) horas.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - As empresas que contratarem trabalhadores para atuar em eventos de no máximo 10 dias, tais como festas, feiras, exposições, encontros, etc., ficam obrigadas aos pagamentos de diárias correspondentes aos valores mínimos abaixo estipulados, sem o prejuízo da livre negociação entre as partes:

#### **COZINHEIRO/MAITRE/PIZZAIOLO E CHURRASQUEIRO:**

a) Para trabalhos de uma carga horária de até 4 (quatro) horas, será devido uma diária mínima de **R\$ 99,00 (noventa e nove reais)**;

b) Para trabalhos com carga horária acima de 4 (quatro) horas, será devido como pagamento mínimo o valor de **R\$ 25,00 (vinte e cinco reais)** por hora.

#### **DEMAIS TRABALHADORES:**

a) Para trabalhos de uma carga horária de até 4 (quatro) horas, será devido uma diária mínima de **R\$ 74,00 (setenta e quatro reais)**;

b) Para trabalhos com carga horária acima de 4 (quatro) horas, será devido como pagamento mínimo o valor de **R\$ 19,00 (dezenove reais)** por hora.

**PARÁGRAFO OITAVO** - As partes reunirão em abril de 2023, principalmente para analisar as cláusulas econômicas.

**PARÁGRAFO NONO** - Quando o pagamento dos salários houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, sendo considerado sábado como dia útil.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - Os demais trabalhadores da categoria terão reajuste linear de 12,5% (doze vírgula cinco por cento) sobre seus salários.

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

### **CLÁUSULA QUARTA - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Os empregadores ficam obrigados a fornecer aos empregados, comprovantes de pagamentos discriminados de salários, adicionais, horas extras, gratificações, descontos sofridos e valor de recolhimento do FGTS.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUINTA - DOS DESCONTOS DE PREJUÍZOS**

Com base no artigo 462 da CLT, ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários dos empregados, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou convenção coletiva de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito se comprovado o dolo ou culpa, negligência, imperícia ou imprudência.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA SEXTA - DO F G T S**

As empresas ficam obrigadas a depositar o FGTS no domicílio onde se encontrarem seus empregados prestando serviços em caráter permanente.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ANOTAÇÃO NA C T P S**

Obrigatoriedade de se anotar as informações do contrato de trabalho na CTPS, nos termos do artigo 29 e seguintes da CLT.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA OITAVA - GARANTIA DE SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Nas substituições temporárias que ocorram num prazo superior a 15 (quinze) dias, o substituto fará jus à diferença salarial existente entre ele e o substituído, a título de gratificação por função, até o último dia que perdurar a substituição.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Terminado a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação por função, não implicando em redução salarial.

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

O exercente da função de caixa e responsáveis exclusivamente pelo seu fechamento terão gratificação de 5% (cinco por cento) sobre seu salário.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DO TEMPO DE TRABALHO À EMPRESA**

Além dos reajustes previstos nesse instrumento, sobre a parte fixa dos salários dos empregados haverá os seguintes adicionais sobre o salário base, a título de anuênio, biênio, triênio e quadriênio e quinquênio:

- 01 (um) ano, 1% (um por cento);
- 02 (dois) anos, 2% (dois por cento);
- 03 (três) anos, 3% (três por cento);
- 04 (quatro) anos, 4% (quatro por cento);
- 05 (cinco) anos 5% (cinco por cento).

## COMISSÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS GORJETAS E COMISSÕES

A cobrança de gorjetas ou taxas de serviços consubstancia em faculdade dos empregadores abrangidos por esta convenção, podendo praticá-las ou não. Caso queira praticá-las obrigatoriamente deverá ser acordado com os Obreiros por escrito.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Na sede do SINGAREHST ou onde este tenha Delegacias, os empresários deverão remeter uma cópia do acordo ao sindicato Laboral, tendo o mesmo 10 dias a partir do recebimento do mesmo para homologar ou promover as devidas correções por meio de Acordo Coletivo firmado entre o Sindicato da Categoria e a empresa, para formalizar a norma de distribuição dos valores arrecadados.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA ALIMENTAÇÃO

Nos estabelecimentos que atuam no setor de alimentação, e nos que praticam o regime de compensação de horário na seguinte condição: 12 x 36, ou seja, 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas de descanso, fornecerão obrigatoriamente e gratuitamente, alimentação a seus empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em caso de Restaurantes, estes fornecerão um cardápio estabelecido pelos mesmos, mas que assegurará obrigatoriamente os ingredientes: arroz, feijão, carne, verdura ou salada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As demais empresas poderão fornecer VALE REFEIÇÃO NO VALOR DE R\$ 20,00 (vinte reais), quando estes estiverem no exercício de suas funções. Em caso de prorrogação de jornada normal de trabalho, a obrigatoriedade de fornecer alimentação se estende a todas as empresas da categoria.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica determinado que os valores mencionados nesta Cláusula são de natureza indenizatória, não ingressando no complexo salarial do empregado

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO VALE TRANSPORTE

As empresas concederão aos seus empregados, nos termos da lei nº 7.619/87 e do decreto lei nº 95.247/87, vale-transporte, desde que os salários dos respectivos empregados estejam no limite que torne a medida benéfica aos mesmos.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

A entidade sindical prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filho, acidente, enfermidade, aposentadoria, incapacitação permanente ou falecimento, conforme tabela de benefícios definida pelos sindicatos e discriminada no Manual de Orientação e Regras, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas entidades sindicais convenentes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** A prestação dos benefícios sociais iniciará a partir de **1º de maio de 2022**, na forma, valores, parcelas, requisitos, beneficiários, penalidades e tabela de benefícios definida no Manual de Orientação e Regras, registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 01 de maio de 2022, no valor total de **R\$ 20,00 (vinte e reais)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**PARÁGRAFO TERCEIRO.** Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**PARÁGRAFO QUARTO.** O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**PARÁGRAFO QUINTO.** O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por falta de pagamento, efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, ou comunicar o evento após o prazo de 90 (noventa) dias, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize sua situação no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6" do Manual de Orientação e Regras.

**PARÁGRAFO SEXTO.** Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverá constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, para preservar o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o Artigo 444 da CLT. Mensalmente, estará disponível no site da Gestora um novo Certificado de Regularidade o qual deverá ser apresentado ao contratante quando solicitado e ao homologador quando das rescisões trabalhistas.

**PARÁGRAFO SÉTIMO.** O presente serviço social não tem natureza salarial, por não constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

**PARÁGRAFO OITAVO.** O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme Artigos 186, 927, 932, inciso III e 933, do Código Civil Brasileiro.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

No ato da dispensa por Justa Causa, o empregador entregará ao empregado comunicado, com os motivos circunstanciados da dispensa, contendo a alegação da prática da falta.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO AVISO PRÉVIO**

Os empregadores, quando tiverem dado aviso prévio a seus empregados e caso estes comprovem a obtenção de novo emprego, ficam obrigados a dispensá-los do cumprimento do restante do prazo do préaviso, sem qualquer ônus para ambas as partes.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Durante o prazo do aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercente de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA CONFERÊNCIA DE VALORES DE CAIXA**

A conferência de valores de caixa será realizada na presença do operador responsável, sendo que quando não houver a possibilidade do acompanhamento deste, o malote deverá ser conferido, lacrado, assinado e repassado ao próximo para conferência.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - UTILIZAÇÃO DE APARELHOS CELULARES E ACESSÓRIOS**

Não é permitido o uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares, durante o horário de trabalho em estabelecimento comercial, para o acesso à internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos, músicas, ou qualquer outro uso que não seja ligação de voz.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares, para o acesso à internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos, músicas, ou qualquer outro uso, será permitido apenas no intervalo para descanso intrajornada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – No caso de o empregado precisar atender ou realizar uma ligação particular de caráter emergencial durante o horário de trabalho, deverá interromper a atividade que estiver desenvolvendo e se posicionar de forma segura, em área que será delimitada pelo empregador, para utilização do dispositivo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O uso inadequado de telefone celular, smartphone, tablet ou dispositivo similar, assim considerado o que não observar as cláusulas anteriores, constituirá atitude passível de advertência e, em caso de reincidência, considerando tratar-se de questão relacionada à segurança do trabalho é aplicável às punições disciplinares.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Fica vedado o uso de fones de ouvido durante a execução das atribuições funcionais, o que não se confunde com protetor auricular (EPI).

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade provisória da gestante nos termos do artigo 10, II alínea b do ADCT da CF/88.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA GARANTIA DE APOSENTADORIA**

A todo empregado que estiver faltando apenas 01 (um) ano de serviço para sua aposentadoria, desde que tenha pelo menos 01 (um) ano de trabalho na empresa, fica concedida a estabilidade durante esse tempo, ressalvando-se a demissão por justa causa.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REGIME DE COMPENSAÇÃO**

Fica autorizado o horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, ficando garantido os intervalos para repouso e alimentação, que não poderá ser inferior a uma hora, sendo que a remuneração mensal pactuada pelo horário previsto para a jornada 12 x 36 abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Os empregados que trabalharem na jornada de trabalho de 12 X 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) não fará jus a horas extraordinárias, em razão do natural compensação, face à inexistência de trabalho nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FERIADO DA CATEGORIA**

Fica estabelecido que o dia dos empregados no Comércio Hoteleiro e Similares do Estado do Tocantins será comemorado no dia **11 (onze) de agosto**, o qual será considerado feriado da categoria.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As Empresas e Empregados poderão em comum acordo mudarem a data deste Feriado para o dia do Aniversário do Empregado ou outra data que acharem conveniente em forma de compensação, em caso de demissão do Empregado antes da compensação o feriado deve ser pago em pecúnia.

## **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA CONCESSÃO E PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

As empresas cumprirão fielmente os artigos 135, 137, 145 e 146 da CLT, bem como o artigo 7ª - XVII, da Constituição Federal, ou seja.

a) **AVISO DE FÉRIAS:** Terá, obrigatoriamente, a empresa de apresentar o aviso de férias, com cópia para o empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias;

b) **PAGAMENTO DE FÉRIAS:** É obrigatório o pagamento das férias, com cópia para o empregado, com antecedência mínima de 02 (dois) dias;

c) **VALOR DAS FÉRIAS:** O valor das férias será sempre o salário mais os proventos, ou seja, a remuneração acrescida de 1/3 (um terço);

d) **INÍCIO DO PERÍODO DE FÉRIAS:** O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com feriados ou dias de compensação de repouso semanal.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O não cumprimento por parte da empresa do previsto na presente cláusula, automaticamente, o empregado poderá recusar-se a entrar em férias.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOS UNIFORMES**

Se as empresas exigirem o uso do uniforme, as mesmas fornecerão gratuitamente, por ano, de uma só vez, tendo como referência o mês de admissão do empregado, durante a vigência do presente instrumento, observando as seguintes condições:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Será garantido para cada empregado no mínimo 02 (dois), uniformes, se a empresa exigir tipo e/ou cor de calçado, o mesmo passa a integrar o uniforme. A utilização do uniforme será restrita ao local de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O uniforme será obrigatoriamente devolvido pelo empregado ao empregador quando da rescisão contratual, sob pena do desconto do valor do uniforme no salário ou rescisão do empregado.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DOS EXAMES**

As empresas serão obrigadas a realizarem exames pré-admissionais, quando na admissão de seus funcionários, assim como exames finais de saúde, quando da dispensa, para averiguação de doenças profissionais.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOS ATESTADOS MÉDICOS**

Para efeito da legislação trabalhista e previdenciária, as faltas dos empregados por razão de saúde serão abonadas mediante a comprovação por atestado médico, obedecendo ao disposto na legislação pertinente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA DECLARAÇÃO MÉDICA**

Fica concedido à empregada, no caso de consulta médica ou internação de filho (a) de até 14 (quatorze) anos de idade ou pordor de necessidades especiais, abono de falta de até 1 (um) dias por ano, mediante declaração médica.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE SINDICALIZAÇÃO**

As empresas se obrigam a não obstacularizar o direito de sindicalização do trabalhador representante Sindical.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA LICENÇA A SINDICALISTAS**

Será concedida licença não remunerada aos dirigentes sindicais para participação de congressos, cursos, conferências, reuniões, seminários e sempre que houver necessidade do sindicato, pelo período de até cinco dias, uma única vez por ano, mediante prévia comunicação as empresa e correspondente comprovação documental da participação do empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho, 04 (quatro) dos dirigentes da entidade sindical profissional poderão faltar ao trabalho em 01 (um) dia por mês sem remuneração, para fim de prestar serviço à entidade sindicato, mediante declaração exarada pela entidade relatando a atuação sindical do empregado Garantias a Diretores Sindicais.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COBRANÇA DE MENSALIDADES**

Mediante autorização prévia das empresas será permitido que pessoas credenciadas ingressem em seus estabelecimentos para recebimentos de mensalidades dos associados, ou ainda para promover a associação de empregados, na forma do Art. 513 letra “e” c/c Art. 543 da CLT, desde que não haja prejuízo para o andamento do serviço.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS DESCONTOS AUTORIZADOS**

As empresas ficam obrigadas a procederem aos descontos na folha de pagamento de seus empregados, a favor do sindicato profissional, que sejam aprovadas em Assembleia pelo sindicato obreiro ou autorizados diretamente pelos seus empregados, desde que atendidos os preceitos legais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os descontos referir-se-ão a contribuição assistencial, mensalidade associativa ou taxa negocial.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Por deliberação da respectiva Assembleia Geral Extraordinária, as empresas deverão descontar da folha de pagamento dos seus empregados que concordarem mediante autorização em assembleia ou diretamente ao Sindicato, mensalmente, o percentual de 2% (dois por cento) sobre o piso salarial (piso base), cuja verba será destinada ao custeio do funcionamento dos Sindicatos, de acordo com as necessidades da categoria.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os descontos previstos nesta cláusula deverão ser recolhidos até o 5º dia útil de cada mês, em guias próprias fornecidas pelos sindicatos.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As empresas que não realizarem tais descontos em folhas, responderão com o pagamento de multa correspondente a 10% (dez por cento) dos valores que não foram descontados, além da atualização monetária, que será feita pela variação da UFIR ou outro índice que venha a substituí-lo e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As empresas que efetuarem os descontos e não fizerem o repasse ao sindicato de empregados arcarão com a multa de 20% (vinte por cento), sem prejuízo da atualização retro mencionada e incidência de juros de mora, além da correspondente Ação Penal por apropriação ilícita.

**PARÁGRAFO SEXTO** - O repasse será efetivado até 10 (dez) dias após o desconto, sob pena de multa de 5% (cinco por cento) a cada trinta dias de atraso. Feito o repasse após o prazo correto de (cinco) dias e anterior a trinta dias, a multa será pro-rata, a razão de 0,25% (zero vírgula vinte e cinco por cento).

**PARÁGRAFO SETÍMO** - As Empresas fornecerão, facultativamente, cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), anualmente e CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) mensalmente, ao SINGAREHST, até o dia 05 (cinco) do mês da transmissão destes ao MTE - Ministério do Trabalho e Emprego.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO CONTRATUAL**

Fica facultado aos empregadores o comparecimento ao sindicato Laboral para o pagamento das verbas rescisórias e para a homologação do TRCT, bem como para a entrega das guias do Seguro Desemprego e os demais documentos para o saque do FGTS, devendo atender ao prazo legal, sob pena de pagamento pelo empregador da multa estabelecida no § 8º do artigo 477 da CLT. O pagamento das verbas rescisórias poderá ser em dinheiro, cheque visado ou administrativo, e depósito bancário ou ordem de pagamento em nome do empregado, desde que o valor correspondente esteja comprovadamente disponível para saque no ato da homologação. Em se tratando de empregado menor de idade ou analfabeto, o pagamento somente poderá ser em dinheiro.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Para os empregadores que comparecerem ao sindicato Laboral para o pagamento das verbas rescisórias e para a homologação do TRCT, bem como para a entrega das guias do Seguro Desemprego e os demais documentos para o saque do FGTS, será cobrada uma taxa no valor de **R\$ 50,00 (cinquenta reais)** do patrão, valor este que será revertido a Entidade Sindical Laboral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A homologação do TRCT bem como do recibo de quitação das verbas trabalhistas, possuem eficácia liberatória das parcelas neles especificadas, excetuadas as parcelas expressamente ressalvadas, somente quando forem realizadas e emitidas pelos Sindicatos Laborais.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica mantida a Comissão de Conciliação Prévia, conforme previsão do artigo 625-A da CLT Consolidação das Leis Trabalho – nos termos da Lei no. 9.958, de 12/01/2000.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, CLT Art. 507-B, será firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical nas cidades onde as mesmas estejam instaladas, sendo que para tanto, a empresa deverá apresentar as contribuições devidas aos sindicatos Patronais e Laborais quitadas.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA MULTA**

Ficam sujeitos à multa no valor do piso mínimo da categoria, pelo não cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a favor do Empregador ou de cada empregado prejudicado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO FORO E COMPETENCIA**

**Todas as controvérsias decorrentes da presente convenção coletiva, ao que concerne a cobrança de Mensalidades Associativas, Contribuições Sindicais, Assistenciais e Confederativas ou direitos patrimoniais, desta Convenção Coletiva, de sua execução e liquidação, serão resolvidas, em definitivo, nos termos do Regulamento da Câmara de Conciliação Mediação e Arbitragem CONCILIA - TO, Localizada na Quadra 104 Sul, Rua SE 09, Lote 31. Plano Diretor Sul, Palmas Tocantins. CNPJ: 27.302.373/0001-73 ou em outra cidade a escolha do Sindicato Obreiro. Por um ou mais árbitros nomeados na conformidade do Regulamento da mesma. Com a Chancela dos devidos Sindicatos**

**Parágrafo único - Quanto as ações de descumprimento da CCT e CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA MULTA, terá como fórum competente principal a Justiça do Trabalho, podendo a cargo do Sindicato Laboral, na CONCILIA.**

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO**

As partes obrigam-se a dar ampla publicidade a presente convenção.

**MARIA LUCIA DORTA POMPEU  
PRESIDENTE  
SINDICATO DO TURISMO E HOSPITALIDADE DO ESTADO DO TO**

**FLAVIO DIAS DA SILVA  
PRESIDENTE  
SIND DOS G E EMP EM HOT BAR REST SIM DO EST DO TOCANTIN**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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