

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SRT00055/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 15/02/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR005910/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10169.100100/2022-90  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/02/2022

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, BARES E RESTAURANTES DE GURUPI E REGIAO, CNPJ n. 11.887.576/0001-39, 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 janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Hotéis, Motéis, Restaurantes, Lanchonetes, Churrascarias, Pizzarias, Pit-Dogs, Casas de Chá e Café, Hospedarias, Casa de Jogos, Danceterias, Confeitarias, Boates, Choparias, Lanchonetes de Padarias, Sorveterias, Pensões, Flatts, Apart-Hotel, Empresas de Fest-Food, Bombonheres, Pamonharias e Lojas de Conveniências**, com abrangência territorial em **Aliança do Tocantins/TO, Almas/TO, Alvorada/TO, Araguaçu/TO, Arraias/TO, Brejinho de Nazaré/TO, Conceição do Tocantins/TO, Dianópolis/TO, Fátima/TO, Gurupi/TO, Jaú do Tocantins/TO, Lagoa da Confusão/TO, Monte do Carmo/TO, Natividade/TO, Oliveira de Fátima/TO, Paranã/TO, Peixe/TO, Pindorama do Tocantins/TO, Ponte Alta do Bom Jesus/TO, Ponte Alta do Tocantins/TO, Porto Alegre do Tocantins/TO, Porto Nacional/TO, Rio da Conceição/TO, Santa Rosa do Tocantins/TO, São Salvador do Tocantins/TO, São Valério/TO, Silvanópolis/TO, Taguatinga/TO e Talismã/TO.**

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

A partir de 01 de janeiro de 2022 fica estabelecido o PISO SALARIAL BASE e inicial de **R\$ 1.257,25 (mil duzentos e cinquenta e sete reais e vinte e cinco centavos)**, para serviços gerais, não podendo nenhum integrante da categoria perceber salário inferior ao piso convencionado.

**PARAGRAFO 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 e passadeira terão assegurado o salário mínimo de **R\$ 1.271,20 (mil duzentos e setenta um reais e vinte centavos)**;

b) Garçons terão assegurado o salário mínimo de **R\$ 1.286,18 (mil duzentos e oitenta e seis reais e dezoito centavos)**;

c) Gerentes, maitre, governanta, cozinheiro, churrasqueiro, pizzaiolo terão assegurado o salário mínimo de **R\$ 1.366,41 (mil trezentos e sessenta e seis reais e quarenta e um centavos)**.

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

**PARAGRAFO TERCEIRO** – Fica autorizado o labor em dias de feriados municipais, estaduais e federais, conforme disciplinado nas letras “a” e “b”, deste parágrafo.

1. 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;

2. 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.

3. Por não ser feriados oficiais, os dias 01 de março de 2022 (CARNAVAL); 16 de junho de 2022 (CORPUS CHRISTI), as empresas representadas pelo SINDHORBS não ocorrerão na obrigação de pagar horas extras.

**PARAGRAFO QUARTO** - Os labores realizados nos domingos poderão ser compensados, independente de acordo sindical, desde que respeitado o que dispõe a Lei nº 11.603 de 5 de dezembro de 2007, em seu artigo 1º, parágrafo único, que altera o artigo 6º da lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000.

**PARAGRAFO QUINTO** - Os trabalhos realizados entre as 22h00min e 05h00min, conforme CLT, terão sua duração de 52min30seg e serão remunerados em no mínimo 20% (vinte por cento) superiores à hora normal.

**PARAGRÁFO SEXTO** - As empresas poderão compensar horas extras, mediante acordo previamente escrito 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 pelo correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o período máximo de 30 (trinta) dias para que se efetive a referida compensação. Ultrapassado os prazos sem que tenha havido a compensação, a empresa se obriga a efetuar o pagamento das aludidas horas extras.

**PARAGRAFO SETIMO** - As empresas que atuem em eventos de no máximo 10 dias, tais como festas, feiras, exposições, encontros, etc., que contratarem trabalhadores para tal fim, enquanto nestas oportunidades, ficam obrigadas aos pagamentos de diárias nos seguintes valores:

a) – para Garçons **R\$ 194,61 (cento e noventa e quatro reais e sessenta e um centavos)**;

b) – para Maitre, cozinheiro, churrasqueiro e pizzaiolo **R\$ 242,33 (duzentos e quarenta e dois reais e trinta e três centavos)**;

c) – para auxiliares de cozinha e de churrasqueiro **R\$ 114,38 (cento e quatorze reais e trinta e oito centavos)**.

**PARAGRAFO OITAVO** - Para os funcionários contratados para trabalharem em eventos externos, como trabalhadores temporários, pagar-se-ão diárias conforme valores abaixo:

a) – para Garçons **R\$ 247,22 (duzentos e quarenta e sete reais e vinte e dois centavos)**;

b) – para Maitre, cozinheiro, churrasqueiro e pizzaiolo **R\$ 318,37 (trezentos e dezoito reais e trinta e sete centavos)**.

c) – para auxiliares de cozinha e de churrasqueiro **R\$ 136,76 (cento e trinta e seis reais e setenta e seis centavos)**.

**PARAGRAFO NONO** - Os demais salários dos integrantes da categoria sofrerão um reajuste linear de **12% (doze por cento)**.

**PARAGRAFO DÉCIMO** - Quando o pagamento dos salários houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, considerando sábado como dia útil.

**PARAGRAFO DECIMO PRIMEIRO.** As partes reunirão na data base da categoria em 2023, para tratar das cláusulas econômicas e outras de interesse dos sindicatos Patronal e Obreiro.

## **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.

### **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.

**PARAGRAFO ÚNICO** - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito se comprovado o dolo.

### **CLÁUSULA SEXTA - DOS CHEQUES SEM FUNDOS**

Fica vedado aos empregadores descontarem dos salários dos empregados os prejuízos decorrentes de recebimento de cheques sem a provisão de fundos, devidamente vistados pelo gerente ou responsável pela área.

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

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

Obrigatoriedade de se anotar na CTPS, os salários, produtividade, triênio, quinquênio e outros benefícios pecuniários, Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros.

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

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

Nas substituições temporárias, 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** - Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação por função, não implicando em redução salarial. Adicional de Tempo de Serviço

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

A todos os empregados que completarem 01 (um), 02 (dois), 03 (três) ou 05 (cinco) anos de serviços ininterruptamente na mesma empresa, será concedido respectivamente, 1% (um por cento), 2% (dois por cento), 3% (três por cento) e 5% (cinco por cento) sobre o salário-base, a título de anuênio, biênio, triênio e quinquênio.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade será devido aos empregados que manuseiam produtos químicos, conforme previsão e definição da lei pertinente.

**PARAGRAFO ÚNICO** - É obrigatória a concessão de EPI's pelo empregador ao empregado, nos termos e limites da legislação vigente; e de outro lado, é obrigatória a utilização, pelo empregado, dos EPI's disponibilizados pelo empregador.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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, os valores do caixa serão conferidos e assinados pelo empregado que sai e o que entra.

## **COMISSÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DAS GORJETAS E COMISSÕES**

Os estabelecimentos que cobrarem de seus clientes gorjetas no importe de 10% (dez por cento), deverão repassar 7% (Sete por cento) aos Garçons e 3% (Três por cento) divididos entre os demais empregados do turno.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOS COMISSIONADOS**

Os cálculos de quaisquer parcelas, tais como: férias, salário trezeno e demais direitos trabalhistas, por ocasião da rescisão de contrato de trabalho, de empregados que recebem comissões serão feitos pela média dos últimos 06 (seis) meses, sobre o repouso semanal remunerado, também incidem comissões.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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, quando estes estiverem no exercício de suas funções ou vale alimentação no valor de **R\$ 11,76 (onze reais e setenta e seis centavos)**. Em caso de prorrogação de jornada normal de trabalho, a obrigatoriedade de fornecer alimentação se estende a todas as empresas da categoria.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA CRECHE

É obrigatória a instalação de local destinado à guarda de crianças na idade de amamentação, quando existente no estabelecimento mais de trinta mulheres maiores de 16 anos, facultado o convenio com creches.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BENEFICIO 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 convenientes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** A prestação dos benefícios sociais iniciará a partir de 1º de janeiro de 2020, 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 janeiro de 2020, 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.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA**

As empresas prestarão assistência jurídica a seus empregados que exerçam as funções de guardas noturnos e vigias, quando os mesmos no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos dos empregadores, no recinto da empresa, incidir em prática de atos que os levem a responder Ação Penal.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 UNICO:** 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 ESTABILIDADE MÃE**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade provisória de 45 (quarenta e cinco) dias à gestante, a contar do término da licença maternidade, salvo contrato de trabalho por tempo determinado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** mediante a comunicação de gravidez pela empregada, a empresa suspenderá o aviso de demissão, sob pena de ter que pagar a correspondente indenização, salvo durante vigência do contrato por prazo determinado.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PAGAMENTO DA RESCISÃO**

Ao empregado dispensado e demissionário, a empresa fica na obrigação de fazer o acerto final até o 10º dia após o trigésimo da comunicação do aviso, independentemente do tempo de trabalho do empregado.

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

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

Com base no artigo 7º, inciso XIII, capítulo II da Constituição Federal, fica facultado às empresas manterem 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, durante 04 dias alternados na semana, na média de 44 horas semanais, compensando-se o excesso de horas trabalhadas num dia/semana pelo descanso no dia/semana seguinte.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - Os empregados que trabalharem na jornada de trabalho de 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) não farão jus à horas extraordinárias, em razão do natural compensação, inclusive nos intervalos para refeições e lanches, face à inexistência de trabalho nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.

**PARAGRAFO SEGUNDO** - Fica concedido dentro do período de 12 (doze) horas de trabalho, um intervalo de 60 (sessenta) minutos, para alimentação, de uma só vez em horário definido entre empregado e empregador, ficando facultada ao empregado a sua permanência ou não no local de trabalho.

**PARAGRAFO TERCEIRO** - Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta Cláusula, fará o trabalhador jus ao recebimento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 primeiro: 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 OITAVA - 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, domingos, ou dias de compensação de repouso semanal.

**PARAGRAFO 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 NONA - 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.

**PARAGRAFO ÚNICO** – 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, sendo devolvido quando do desligamento da empresa, ficando a higienização do mesmo por conta do empregado.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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, sob pena de, caso não realizado e comprovando-se a doença profissional, ser o ex-empregado reintegrado ao serviço, sem prejuízo de suas remunerações no período que ficou desligado da empresa.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA DECLARAÇÃO MÉDICA**

Fica concedido à empregada, no caso de consulta médica com o filho (a) de até quatorze anos de idade ou inválido, abono de falta de até dois dias por mês, mediante declaração médica.

**PARAGRAFO ÚNICO** – No caso de internação de filho até 12 (doze) anos, o abono de falta será de até 02 (dois) dias, mediante atestado médico.

### **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ACIDENTE DE TRABALHO**

Fica assegurada a estabilidade de 12 (doze) meses (lei 8.213 art. 118), a contar da data do retorno ao trabalho do empregado afastado por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE SINDICALIZAÇÃO**

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

### **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

**PARAGRAFO 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.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - Os descontos referir-se-ão a contribuição assistencial ou mensalidade sindical.

**PARAGRAFO SEGUNDO** - As empresas que não realizarem tais descontos em folha, além do valor principal, responderão com o pagamento de multa correspondente a 20% (vinte por cento) dos valores que não foram descontados, além da atualização monetária, que será feita pela variação do IPCA-IBGE, e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**PARAGRAFO TERCEIRO.** As empresas remeterão ao Sindicato profissional, cópias reprográficas dos recolhimentos a favor do sindicato, quando pagas em rede bancária e não diretamente a entidade sindical.

**PARAGRAFO QUARTO.** As empresas que não efetuarem os descontos e não fizerem o repasse ao sindicato de empregados arcarão com a multa de 65% (sessenta e cinco por cento) sem prejuízo da atualização retro mencionada e incidência de juros de mora, além da correspondente ação penal por apropriação indébita.

**PARAGRAGO QUINTO.** 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 virgula vinte e cinco por cento).

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

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

Fica mantida a Comissão de Conciliação Prévia, criada por meio da Convenção Coletiva de Trabalho 2012/2012, conforme previsão do artigo 625-A da CLT Consolidação das Leis Trabalho – nos termos da Lei no. 9.958, de 12/01/2000.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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, DELEGACIA DE GURUPI, Localizada na Rua 3, lote 14, Vila Guaracy, Gurupi 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA MULTA**

Os empregados e empregadores que violarem os dispositivos da presente convenção ficam sujeitos à multa no valor do piso mínimo da categoria do empregado envolvido, em favor da parte prejudicada. Outras Disposições

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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**

**JOSE BENONI JORGE**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, BARES E RESTAURANTES DE GURUPI E REGIAO**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - LISTA DE PRESENÇA**

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

### **ANEXO II - ATA DE REUNIÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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