

Imprimir

Salvar

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PI000023/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/02/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR005274/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13168.200187/2025-45  
**DATA DO PROTOCOLO:** 05/02/2025

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

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO EM ESTAB DE HOSP DE GAST. DE REF COL E C DE DIV DO EST DO PIAUI, CNPJ n. 23.631.807/0001-28, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FERNANDO DA SILVA DIAS;

E

SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DO ESTADO DO PIAUI, CNPJ n. 34.965.541/0001-76, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDUARDO GADELHA MALTA RUFINO;

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 2025 a 31 de dezembro de 2026 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, HOTÉIS RESIDÊNCIAIS, FLAT'S, Pousadas, Pensões, Hospedarias, Apart-hotéis, Cozinhas Industriais, Refeições Coletivas, Restaurantes, Churrascarias, Pizzarias, Buffet's, Self-services, Fast-foods, Treilers, Lanchonetes, Boutiquins, Danceterias, Boates, Parques de Diversões, Barracas de Praia, Pastelarias, Bares, Cafés, Sorveterias, Casas de Chá, Cantinas, Clubes, Casas de Diversões, Casas de Show, e Casas de Chopp**, com abrangência territorial em **Altos/PI, Barras/PI, Esperantina/PI, Floriano/PI, Picos/PI, Piripiri/PI, Regeneração/PI, São Raimundo Nonato/PI e Teresina/PI**.

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

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2025 a 31/12/2025**

Fica assegurado o PISO MÍNIMO SALARIAL para os Empregados da categoria um reajuste de:

a) 7,62% (sete virgula sessenta e dois por cento), com referência ao salário praticado em dezembro de 2024 no valor de R\$ 1.457,00 (Um Mil quatrocentos e cinquenta e sete reais), ficando um piso 1.568,00 (Um Mil quinhentos e sessenta e oito reais), a partir de 1º de janeiro de 2025 à 31 de dezembro de 2025.

b) 6% (seis por cento) para os Empregados que percebem seus salários acima do salário base da categoria a partir de 1º de janeiro de 2025 à 31 de dezembro de 2025.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Todas as empresas serão obrigadas a fornecer aos seus empregados cópias do recibo ou comprovante de pagamento, com identificação da empresa e no qual constarão as remunerações com a discriminação de todos os descontos efetuados, inclusive para a previdência social e o valor correspondente ao FGTS.

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Os pagamentos de salários serão efetuados até o quinto dia útil de cada mês.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** - Fica assegurado ao empregado, um adiantamento de 40% (quarenta por cento) do valor do seu salário até o dia 20 (vinte) de cada mês.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** - Caso o(a) trabalhador(a) queira receber seu salário na integralidade até o quinto dia útil do mês subsequente, deverá solicitar por escrito ao seu empregador.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS PROIBIDOS

Fica proibido qualquer tipo de desconto nos salários dos empregados, nos casos de extravios de materiais de alimentos ou bebidas que estejam na sua responsabilidade e de cheque ou cartão de créditos devolvidos por erros de preenchimento, roubados ou sem fundo, exceto com a comprovação do dolo.

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - CÁLCULO DE 13º SALÁRIO, LICENÇA, FÉRIAS E RESCISÕES CONTRATUAIS

Aos trabalhadores que perceberem salários mistos, os cálculos acima referidos serão feitos pela soma dos últimos 03 (três) meses de trabalho, levar-se em conta proporcionalidade do tempo de serviço.

## GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA

Os empregados que exercem a função de Caixa e/ou Tesoureiro Setorial, terão direito a um adicional, a título de quebra de caixa, de 10% (dez por cento), incidente sobre o salário mensal.

### PARÁGRAFO ÚNICO - CONFERÊNCIA DO CAIXA.

A conferência do caixa deve ser realizada na presença do operador responsável, se o empregado for impedido, pelo empregador de assistir a conferência, ficará isento de qualquer responsabilidade.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, nos dias úteis, sendo que nos domingos e feriados Nacionais, Estaduais e Municipais serão pagos no percentual de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, ou seja, neste último caso, em dobro.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - É obrigatório o pagamento do repouso semanal remunerado nos domingos e feriados Nacionais, Estaduais e Municipais, calculando com base na média das horas extras percebidas por mês.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Não é considerada atividade extra a participação do trabalhador em cursos de capacitação e aperfeiçoamento, desde que com sua anuência, e sem ônus para ele.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

Os trabalhadores que prestarem serviços no horário de trabalho compreendido entre 22h (vinte e duas horas) às 05h (cinco horas) do dia seguinte terão direito à majoração em seu salário em 20% (vinte por cento), a título de adicional noturno integral.

## COMISSÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TAXA DE SERVIÇO (GORJETA)

As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º do Art. 457 da CLT deverão:

I - Para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, as gorjetas poderão ser lançadas nas respectivas notas de consumos, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente a ser revertidos integralmente em favor do trabalhador;

RATEIO SOBRE O TOTAL DAS GORJETAS APURADAS NO MÊS:

20% para empresa custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas;

48% para os garçons e garçonetes;

32% para os demais colaboradores.

II - Para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, as gorjetas poderão ser lançadas nas respectivas notas de consumos, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente a ser revertido integralmente em favor do trabalhador.

RATEIO SOBRE O TOTAL DAS GORJETAS APURADAS NO MÊS:

33% para empresa custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas;

40,2% para os garçons e garçonetes;

26,8% para os demais colaboradores.

III - Anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os valores remanescentes serão rateados na seguinte proporção:

a) 60% (sessenta por cento) a favor dos empregados garçons e garçonetes,

b) 40% (quarenta por cento) em favor dos demais empregados.

A alteração na forma de rateio das gorjetas, mencionados nas letras "a" e "b" deste parágrafo, só será permitido através de Acordo Coletivo de Trabalho específico em comum acordo entre empresa, colaboradores e sindicatos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º do artigo 457da CLT, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se integrará à remuneração do empregado, na forma prevista na Lei.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º do artigo 457 da CLT, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas com até 60 funcionários, será constituída comissão tripartite composta por um representante indicado pela empresa, um pelos garçons e outro pelos demais colaboradores, eleitos em assembleia geral para o referido fim, e não gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para qual foram eleitos.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Comprovado o descumprimento do artigo 457 da CLT, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras:

I - A limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente;

II - Considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpra o disposto no artigo 457 da CLT por mais de sessenta dias.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Os integrantes da comissão devem ser empregados do próprio estabelecimento, devendo seus nomes constar de um documento que será divulgado no âmbito da empresa, para que todos tenham conhecimento.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - A comissão formada para fiscalizar a apuração dos valores a serem pagos a título de taxa de serviço firmará o compromisso de exercer essa função durante o período de um ano, devendo o membro que for desligado da empresa ser afastado e indicado outro empregado para substituí-lo até o final do prazo mencionado.

#### **PARÁGRAFO OITAVO – GORJETA ESPONTÂNEA.**

Os empregados que eventualmente receberem gorjetas espontâneas deverão comunicar à comissão tal recebimento, para que ela possa contabilizá-la no relatório mensal a ser encaminhado à gerência da empresa, sob pena de serem desconsideradas para todos os efeitos legais.

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES**

##### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2025 a 31/12/2025**

Fica assegurado aos trabalhadores o fornecimento de refeição, quando a empresa necessitar de seus serviços no período entre 11h00min (Onze) horas e 14h00min (quatorze) horas e, ou, entre 18h00min(dezoito) horas e 20h00min (vinte) horas, e para os que iniciarem o labor a partir das 22h00min. (Vinte e Duas) horas terá direito a um lanche, sem nenhum ônus para os trabalhadores.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas que não fornecerem refeição quando necessitarem da prestação de serviços de seus trabalhadores nos períodos mencionados neste CAPUT deverá fornecer vale-refeição no valor de R\$ 15,00 (quinze reais) por dia trabalhado para as empresas localizadas nos SHOPPINGS e R\$14,00 (quatorze reais) por dia trabalhado para as demais empresas a partir de 01/01/2025 à 31/12/2025. Este valor não integrará a remuneração do trabalhador para fins de cálculos de contribuições previdenciárias e trabalhistas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica assegurado, aos trabalhadores que já recebem este benefício em valor superior ao mencionado no parágrafo anterior, o valor já recebido.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As empresas que tem produtos único de refeição, tipo: hamburgueria, pizzaria, sorveteria, casas de sushi, casas de açaí, cafés, casa de diversões e similares devem fornecer o vale refeição conforme especificado no parágrafo primeiro desta cláusula. Podendo optar por preparar a refeição na empresa, ou, ainda, poderá fornecer a alimentação através de contrato com empresas do ramo de alimentação preparada.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

As empresas garantirão a todos os seus empregados, o pagamento de vale transporte necessário ao trajeto residência-trabalho-residência. Ficará a critério do empregador a utilização do transporte por fretamento, caso seja mais conveniente ou necessário.

a) Para os empregados que possui transporte próprio, poderá ser negociado um auxílio combustível para os colaboradores, calculado com base na quantidade de dias a ser trabalhados referente à diferença entre ao que o trabalhador tem direito de vt e os 6% do desconto.

b) Aos empregados que forem convocados pela empresa para participarem de eventos fora do local de trabalho, será garantida aos mesmos, a concessão de vales transporte adicionais ou outro meio de condução, de forma gratuita, desde que tenha utilizado o vale transporte do dia para seu deslocamento para o local de trabalho.

c) A possível substituição, desde que legal, do pagamento de auxílio transporte em combustível ou fornecimento de transporte fretado, não tem caráter salarial e, conseqüentemente, não se incorporará em hipótese alguma ao salário do empregado e, ainda, sobre ele não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas, previdenciários ou do FGTS, não configurando, portanto, rendimento tributável.

d) Em situação de greve no transporte público, onde os transportes alternativos não aceitam o bilhete eletrônico para pagamento da passagem, a empresa deve suspender os créditos no bilhete e repassar os valores do transporte em espécie ou por transferência bancária enquanto perdurar a greve.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERÁRIO**

As empresas concederão, a título de "Auxílio Funeral", ao representante legal de seu empregado falecido, que tenha trabalhado na empresa a partir do término do contrato de experiência, o valor equivalente a 02 (dois) pisos da categoria, para auxílio do custeio das despesas funerais e deve constar na TRCT. Esse auxílio não integrará para nenhum fim às verbas rescisórias.

**PARARAGRAFO ÚNICO** – A empresa que paga seguro de vida de seus colaboradores que contempla o auxílio funeral fica isenta do pagamento do auxílio funeral estipulado no caput desta clausula.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Em caso de readmissão do trabalhador na mesma função na empresa, não será exigido à assinatura de contrato a título de experiência.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ORIENTAÇÃO DO SINDICATO

Fica garantido ao empregado, quando for informado de sua rescisão de contrato de trabalho, solicitar a orientação do sindicato da categoria, desde que seja com até 48h (quarenta e oito horas) de antecedência do prazo de pagamento das verbas rescisórias, que poderá ser dada na empresa ou na sede do sindicato laboral, assegurando ao orientador acesso a todos os documentos relativos à rescisão do contrato, tais como Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, Carteira de Trabalho e Previdência Social, com a devida baixa, atestado médico demissional e cópia do relatório GRRF acompanhado do extrato do FGTS para demonstração dos valores do depósito do FGTS e da multa de 40%. A rescisão de contrato de trabalho deve ser realizada no horário das 08 (oito) horas às 17 (dezesete) horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A orientação de que trata esta cláusula não se confunde com homologação de rescisão contratual, que foi extinta com a revogação do § 1º, do art. 477, da CLT, não cabendo ao orientador por sua assinatura no TRCT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado desligado, comunicar a dispensa aos órgãos competentes (CEF e SRT) e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de 10 (dez) dias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A comunicação aos órgãos competentes da extinção do contrato de trabalho, com a devida baixa na CTPS, deverá ocorrer para possibilitar que este documento seja hábil para o empregado requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais (art. 477, § 10, da CLT, com redação da Lei nº 13.467/2017). Após 30 (trinta) dias de atraso no pagamento da rescisão de contrato, o(a) empregado(a) terá direito, além da multa estabelecida no Art.477 da CLT, 1/12 (um doze) avos de salário por mês de atraso, até 120 dias.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A rescisão do contrato de trabalho em comum acordo ou a pedido de demissão de empregados com mais de um ano de serviço deverá ser obrigatoriamente homologada no Sindicato Profissional no prazo máximo de 10 dias contados do término do aviso prévio. O pagamento das verbas referentes à rescisão deverá ser efetuado obedecido o prazo do § 6º do artigo 477 da CLT.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Fica dispensado do cumprimento do Aviso Prévio trabalhado, o empregado demitido que, se obtiver novo emprego antes de expirado o prazo legal com pagamento dos dias trabalhados, desde que apresente comprovação do novo emprego.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Nos casos em que o trabalhador pedir demissão, ele precisará ter mais de 06 meses de trabalho para obter essa vantagem, caso contrário não haverá dispensa do aviso prévio.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Nos casos da ocorrência do parágrafo primeiro desta cláusula, a empresa deverá comprovar seus investimentos em pessoal ou em capacitação do colaborador.

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRAZO ESPECIAL DO AVISO PRÉVIO

Nos termos da Lei nº 12.506/2011, o aviso prévio trabalhado do empregador para o empregado será de 30(trinta) dias para trabalho ininterrupto até um ano, podendo o trabalhador optar por reduzir 02 (duas) horas diárias ou reduzir 07 (sete) dias de trabalho.

**PARAGRAFO ÚNICO** - Para cada ano completo, o empregado terá direito a mais 03 (três) dias de aviso prévio até o total de 90 (noventa) dias, sendo 30 (trinta) dias trabalhado com a opção de redução estipulada no caput desta cláusula, e o excedente indenizados. (TST-RR-101427-79.2016.5.01.0049, DEJT de 05.02.2021).

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DESVIO DE FUNÇÃO**

O empregado deslocado para o exercício de função superior àquela para a qual foi contratado, terá direito a perceber o salário igual ao daquele, na mesma empresa ou fizer serviço equivalente do qual for habitualmente pago para serviço semelhante, desconsideradas as vantagens de caráter pessoal.

### **ESTABILIDADE GERAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA ESTABILIDADE**

Fica assegurada à estabilidade no emprego:

- a) A empregada que sofrer aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, terá um repouso de 02(duas) semanas após o evento conforme o art. 395 da CLT;
- b) Aos dirigentes sindicais e integrantes da CIPA, desde o registro da candidatura até 01 (um) ano após o mandato, conforme determinado pela legislação em vigor;
- c) Ao empregado(a) vitimado por acidente de trabalho na forma da Lei nº 8.213/1991 ou outra norma que a esta vier substituir.

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA A GESTANTE E EXAME PRÉ-NATAL**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto. É garantido à trabalhadora, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - A transferência de função, quando as condições de saúde o exigir, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - A dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de consultas e demais exames complementares, desde que comprovado;

III - Fica assegurada a mãe, o direito da amamentação nos termos da lei.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A empregada gestante deverá comunicar o seu estado gestacional tão logo tenha ciência da confirmação da gravidez para permitir ao empregador que lhe assegure a permanência no emprego, em respeito à estabilidade provisória prevista no Artigo 10, II, "b", do ADCT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Tomando ciência da gravidez e que esta tenha sido diagnosticada durante o período de trabalho, deverá a gestante comunicar ao seu ex-empregador seu estado gestacional tão logo tenha ciência, para possibilitar sua reintegração.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Caso a empregada desligada da empresa tenha conhecimento da gravidez e não comunique ao seu ex-empregador esse fato antes do nascimento da criança, sua atitude será reputada como má-fé e, ou abuso de direito, circunstância que exonerará a empresa de reintegrá-la ou indenizá-la.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Caso a empregada desligada da empresa, sem justa causa, tenha conhecimento da gravidez, diagnosticada durante o período de trabalho, e que tenha recebido seu FGTS e as demais verbas rescisórias, deverá ser recontratada imediatamente.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As condições de trabalho serão as mesmas do contrato rescindido.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA – APOSENTADORIA**

Fica assegurada a garantia no emprego aos empregados nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço, salvo nos casos de demissões por justa causa.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTÃO DE PONTO, LIVRO DE PONTO OU PONTO ELETRÔNICO**

Todo trabalhador é obrigado a bater seu cartão de ponto, assinar o livro de ponto, ponto por aplicativo ou colocar sua digital no ponto eletrônico na entrada, no intervalo (se houver) e saída, no horário real trabalhado, devidamente uniformizado e com o crachá, ficando proibido ser batido ou assinado por outra pessoa, mesmo sendo esta da sua categoria, ressalvadas as empresas não obrigadas por Lei.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** - Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados será obrigatório a anotação de entrada, saída e intervalo em registro manual, mecânico ou eletrônico.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** - Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO BÁSICA**

A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, garantido intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos, e até 03 (três) horas para garçons, desde que na empresa tenha local adequado para

descanso. Qualquer outra forma de intervalo somente mediante acordo coletivo de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas que precisarem poderão utilizar a jornada de trabalho de 36 (Trinta e Seis) horas semanais, garantido intervalo mínimo de 15 (Quinze) minutos, ou regime especial de revezamento de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas de descanso, garantindo um intervalo mínimo de 01 (uma) hora, podendo ser 02 (dois) intervalos de (30 trinta) minutos nos casos de jornadas entre 10 (dez) horas às 22 (vinte e duas) horas praticadas em shopping.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas que precisarem por força de suas necessidades, atividades ou critérios de trabalho, poderão mediante acordo escrito entre empregador e empregados, ajustar compensação de horário semanal, exceto em dia feriado, devendo ainda oferecer refeição e/ou vale refeição, conforme a Cláusula Décima Segunda, parágrafo primeiro desta Convenção Coletiva, sem nenhum ônus para os mesmos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A folga semanal do empregado deve ser concedida no máximo depois de 06 (seis) dias de trabalho, podendo ocorrer em qualquer dia da semana. As empresas poderão funcionar aos domingos e feriados conforme a Lei 11.603/2007.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Além da folga semanal que trata esta Cláusula no parágrafo terceiro desta convenção Coletiva o empregado terá direito a mais uma folga no mês, obrigatoriamente no domingo.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Fica facultado ao empregado trabalhar no seu domingo de folga mensal, com remuneração acrescida de 50% (Cinquenta por Cento) sobre a hora normal, desde que não seja feriado, no qual será garantido o acréscimo de 100% (Cem por Cento).

**PARÁGRAFO SEXTO** - As horas trabalhadas nos feriados serão pagas com acréscimo de 100%.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TEMPO DESPENDIDO PELO EMPREGADO

Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 da CLT, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - Práticas religiosas;

II - Descanso;

III - Lazer;

IV - Estudo;

V - Alimentação;

VI - Atividades de relacionamento social;

VII - Higiene pessoal;

VIII - Troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Conforme a Lei nº 99/2003 do Código do Trabalho nos seus artigos 79 a 83, serão abonadas as faltas ao trabalho de empregados estudantes, decorrentes de comparecimento para prestação de exames de Enem, vestibular ou concurso público durante o respectivo horário de trabalho, desde que haja comunicação à empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e posterior comprovação em 05 (cinco) dias.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Os trabalhadores estudantes que trabalham em jornada diurna ou noturna, mesmo sendo jornada 12/36, não poderão participar da mudança de turno, para não prejudicar o seu horário escolar, desde que comprove o horário escolar.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ARMÁRIO E VESTUÁRIOS**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho manterão para os seus empregados, armários, vestuários e sanitários.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - É vedada à empresa a abertura de armários, sem a presença do empregado, salvo no caso de falta injustificada ao serviço, durante 30 (trinta) dias, sendo aludida abertura feita na presença de duas testemunhas.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RISCOS DE CONTAMINAÇÃO**

Os empregados que mantenham contato direto com setor de cozinha, ou seja, setor que lide diretamente com alimentação, não pode ter contato com roupas de cama ou limpeza de apartamentos e lavanderias, salvo se as empresas fornecerem EPI adequado.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas ficam obrigadas a fornecer luvas em malha de aço, EPI específico para os trabalhadores que lidam com facas para cortes de carnes, peixes e hortaliças.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UNIFORME**

As empresas que estabelecerem ou exigirem uso obrigatório de uniforme no trabalho deverão fornecê-lo completo e gratuitamente, no modelo adotado, no mínimo de 02 (dois) uniformes por ano, sem ônus para os empregados.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** - O empregado compromete-se a cuidar e bem conservar o fardamento recebido pelo menos seis meses de uso, sob pena de arcar com as despesas para reparos ou confecção de outra farda.

## **INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INSALUBRIDAD**

Os trabalhadores que exercerem as funções consideradas insalubres constatadas através de LTCAT (Laudo técnico das Condições Ambientais de Trabalho), elaborados por profissionais devidamente habilitados cujas despesas correrão por conta do empregador, farão jus aos adicionais previstos no artigo 192 da CLT.

## **PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Os trabalhadores que exercerem as funções consideradas perigosas constatadas através de LTCAT (Laudo técnico das Condições Ambientais de Trabalho), elaborados por profissionais devidamente habilitados cujas despesas correrão por conta do empregador, farão jus aos adicionais previstos no artigo 193 da CLT.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** - Fica garantido ao empregado que utilize habitualmente motocicleta para o exercício de suas funções o adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento).

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

Para efeito da legislação trabalhista e previdenciária as faltas dos empregados por razões de saúde serão abonadas mediante comprovação por atestado médico com o CID, obedecendo à legislação pertinente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os atestados médicos ou odontológicos fornecidos por qualquer profissional da área da saúde serão aceitos para todos os efeitos, desde que preenchidos os requisitos legais para emissão do atestado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica concedido ao empregado no caso de consulta médica com o filho de até 14 (quatorze) anos de idade ou inválido, abono de falta de um dia por mês mediante atestado ou declaração médica, desde que a consulta coincida com o horário de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Fica garantido ao empregado no caso de internação hospitalar de filho de até 14 (quatorze) anos de idade ou inválido, abono de falta de até 15 (quinze) dias por ano mediante atestado ou declaração médica.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUTORIZAÇÃO**

Fica assegurado o direito de acesso ao dirigente Sindical Laboral nas empresas, nos setores, onde estejam trabalhando profissionais do ramo, para devida assistência e esclarecimento aos mesmos, no que diz respeito ao melhor desempenho de suas atividades, devendo os dirigentes sindicais ser acompanhados por uma pessoa indicado pela empresa e nos dias a esta convenientes, desde que seja comunicado previamente pelo sindicato laboral e que o prazo para permissão não exceda a 07 (sete) dias.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL MENSAL (LABORAL)**

Em conformidade com o Artigo 8º inciso IV da Constituição Federal e com base na nota técnica nº 02 de 26/10/2018 do Ministério Público do Trabalho, foi aprovada na Assembleia Geral Extraordinária do dia 21 de Outubro de 2024, e confirmado na assembleia do dia 27 de janeiro de 2025, o desconto de 2,5% (Dois vírgula Cinco por cento) sobre o piso da categoria, de janeiro à dezembro, de todos os trabalhadores filiados da categoria conveniente, em folhas de pagamento, com recolhimento até o 10º dia do mês subsequente, a título de Contribuição Assistencial Mensal para custeio da manutenção do sindicato, em boleto bancário fornecido através do site ([sindicatodahotelaria.com.br](http://sindicatodahotelaria.com.br)), pela Entidade Sindical Laboral, ou depósito bancário, junto ao Banco: 748 - Banco Cooperativo Sicredi S.A. - Bansicredi, Agência 2201, conta 16876-7, ou PIX: CNPJ 23631807000128, fica o empregador na obrigatoriedade de remeter à respectiva Entidade Sindical Laboral, cópias dos comprovantes de depósito ou transferência bancária com identificação do CNPJ juntamente com a relação de empregados contribuintes.

**PARAGRAFO PRIMEIRO: RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES:** Caso a empresa não efetue o recolhimento na época ajustada, arcarão com as penalidades descritas no caput do artigo 600 da CLT. Havendo necessidade de cobrança judicial sofrerá acréscimo em razão de honorários advocatícios e mais custas processuais.

**PARAGRAFO SEGUNDO** - As empresas poderão enviar ao sindicato a relação dos empregados, até dia 20 (vinte) do mês subsequente ao recolhimento pelo e-mail: [sintshogastropi@hotmail.com](mailto:sintshogastropi@hotmail.com)

**PARAGRAFO TERCEIRO** - O repasse em atraso será acrescido em 2% (dois por cento) a título de multa e 1,5% (um vírgula cinco por cento) ao mês a título de juros e correção.

**PARAGRAFO QUARTO** - Consideram-se filiados ao SINTSHOGASTROPI todos os Empregados que assinaram a ficha de filiação autorizando o desconto em seus vencimentos por qualquer empresa deste seguimento que estejam trabalhando, desde que não tenham solicitado sua desfiliação por escrito na sede do sindicato laboral. Poderá o empregador consultar, através do CPF do empregado, pelo site: [www.sindicatodahotelaria.com.br](http://www.sindicatodahotelaria.com.br), na opção taxas e guias e depois na opção sócio, cadastrando uma senha padrão (senha: 1), para verificar se seus empregados estão filiados ao Sintshogastro e fazer o recolhimento dos que estiverem filiados."

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL ANUAL (LABORAL)**

Em conformidade com o Artigo 8º inciso IV da Constituição Federal e com base na nota técnica nº 02 de 26/10/2018 do Ministério Público do Trabalho, foi aprovada na assembleia geral extraordinária do dia 21 de Outubro de 2024, e confirmado na assembleia do dia 27 de janeiro de 2025, o desconto de 3% (Três por Cento) sobre o piso da categoria de todos os trabalhadores beneficiados por esta Convenção Coletiva de trabalho, no mês de novembro com recolhimento até o 10º dia do mês subsequente, a título de Contribuição Negocial Anual para custear as despesas com as negociações da CCT, em boleto bancário fornecido, através do site ([sindicatodahotelaria.com.br](http://sindicatodahotelaria.com.br)), pela Entidade Sindical Laboral, ou depósito bancário, junto ao Banco: 748 - Banco Cooperativo Sicredi S.A. - Bansicredi, Agência 2201, conta 16876-7, ou PIX: CNPJ 23631807000128, fica o empregador na obrigatoriedade de remeter à respectiva Entidade Sindical Laboral, cópias dos comprovantes de depósito ou transferência bancaria, com identificação do CNPJ.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O repasse em atraso será acrescido em 2% (dois por cento) a título de multa e 1,5% (um vírgula cinco por cento) ao mês a título de juros e correção.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - No mês de novembro será descontado:

- 1 - 2,5% sobre o piso da categoria a título de contribuição assistencial mensal;
- 2 - 3,0% sobre o piso da categoria a título de contribuição negocial anual.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Fica garantido o direito de oposição da contribuição negocial anual até o último dia útil do mês que antecede ao mês do desconto em folha de pagamento, conforme estipulado no caput desta cláusula.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Conforme aprovação por unanimidade dos participantes na Assembleia Geral Extraordinária ocorrida no dia 04 de dezembro de 2024, as empresas representadas pelo Sindicato Patronal, associadas ou não, recolherão em favor da Entidade, a título de Contribuição Assistencial Patronal, até o dia 30 de março de 2025, a importância equivalente a:

<b>TAMANHO DO ESTABELECIMENTO</b>	<b>-</b>	<b>CONTRIBUIÇÃO</b>	<b>-</b>	<b>VALORES EM REAIS</b>
<b>SEGUNDO FAIXAS DE EMPREGADOS</b>				
0 EMPREGADOS .....	-	10% .....	-	R\$ 151,80
DE 01 A 4 .....	-	15% .....	-	R\$ 227,70
DE 5 A 9 .....	-	25% .....	-	R\$ 397,50
DE 10 A 19 .....	-	30% .....	-	R\$ 455,40
DE 20 A 49 .....	-	35% .....	-	R\$ 531,30
DE 50 A 99 .....	-	55% .....	-	R\$ 834,90

DE 100 A 249 .....	- 150% .....	- R\$ 2.277,00
DE 250 A 499 .....	- 300% .....	- R\$ 4.554,00
DE 5000 A 999.....	- 550% .....	- R\$ 8.349,00
DE 1000 OU MAIS .....	- 1000% .....	- R\$ 15.180,00

**Parágrafo Primeiro** - As guias para recolhimento da contribuição acima deverão ser solicitadas ao Sindicato Patronal de hospedagem e alimentação do Estado do Piauí (Email: [sindhapialui@gmail.com](mailto:sindhapialui@gmail.com) e/ou tel: 86 99861-0012) e recolhidas até a data prevista ou depositado na conta do Banco: 748 - Banco Cooperativo Sicredi S.A. – Banco Sicredi, Agência 2201, Conta 96021-7, ou PIX: CNPJ 34965541000176 em nome da entidade.

**Parágrafo Segundo** - A falta da Contribuição Assistencial Patronal, no prazo previsto, implicará na multa de 5% (cinco por cento), acrescida de juros de 1% (um por cento) ao mês, até a data do efetivo pagamento.

**Parágrafo Terceiro** - O direito de oposição a contribuição de que trata esta cláusula, deverá ser exercido mediante manifestação por escrito, até a 60 (sessenta) dias após a aprovação desta Convenção Coletiva de Trabalho, com carta assinada pelo representante da empresa que deve acompanhar, a cópia do Contrato social da empresa, e que pode ser protocolado pessoalmente no Sindicato Patronal ou devem ser direcionados por correio com aviso de recebimento e os documentos enviados devem estar com firma reconhecida.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - QUADROS DE AVISOS**

Fica assegurado 25% (vinte e cinco por cento) do quadro de aviso ao Sindicato Laboral, para fixar comunicados de interesse da categoria, a empresa que não contar com o quadro de aviso, permitirá o acesso dos representantes dos empregados acompanhados de um representante da empresa, para o fim de distribuição de informativos da categoria.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES**

O descumprimento da presente Convenção Coletiva do Trabalho, no todo ou em parte, sujeitará a parte infratora a multa de 30% (trinta por cento) do salário base da categoria a favor do sindicato.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SAÚDE DO TRABALHADOR**

As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, sob responsabilidade do sindicato laboral, e por meio da futura administração da gestora contratada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenentes, atendimentos em consulta médica em clínico geral e medicina do trabalho, ginecologia, obstetrícia, psicologia e procedimentos em odontologia, inicialmente 01 (um) dia por semana, podendo ser ampliado conforme os recursos e a demanda.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A prestação dos atendimentos iniciará a partir de 01/01/2025 e terá como base, para seus procedimentos, como parte integrante desta cláusula, a tabela de atendimentos com os dias e horários, a qual deverá estar disponível no site e nas redes sociais das entidades sindicais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para efetiva viabilidade estrutural e financeira deste benefício de saúde do trabalhador e com o expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, a título de contribuição social, recolherão mensalmente o valor de R\$ 18,00 (dezoito Reais) por trabalhador registrado, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.sindicatodahotelaria.com.br](http://www.sindicatodahotelaria.com.br) da Entidade sindical laboral, na aba BOLETO FHG-PI, até o dia 10(dez) de cada mês.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O custeio da saúde do trabalhador será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O empregador manterá o recolhimento da contribuição durante todo o período de afastamento por licença-maternidade e por até 06 (seis) meses, em caso de acidente de trabalho. Ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando, então, o empregador retomará o recolhimento da contribuição prevista nesta cláusula.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O empregador, que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, será acrescido em 2,00% (Dois por cento) a título de multa e 0,33% (zero vírgula trinta e três) por cento ao dia, a título de juros e correção. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal feita pela entidade sindical laboral, devido ao descumprimento da cláusula, ficará isento de 50% (cinquenta) por cento da cobrança de multa, juros e correção.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Para maior transparência financeira, as empresas devem enviar mensalmente a relação de funcionários informados na GFIP para o e-mail do sindicato laboral: [sintshogastropi@hotmail.com](mailto:sintshogastropi@hotmail.com) e para o e-mail do sindicato patronal: [sindhapialui@gmail.com](mailto:sindhapialui@gmail.com).

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - O sindicato patronal indicará uma pessoa, membro da diretoria ou não, para acompanhar a arrecadação e gastos com a saúde do trabalhador e serão disponibilizados, mensalmente, relatórios com as receitas e despesas, bem como de inadimplentes à Entidade patronal.

**PARÁGRAFO OITAVO** - As empresas poderão solicitar Comprovante de Regularidade do Benefício saúde do trabalhador às entidades sindicais convenentes, caso necessite apresentar a órgãos fiscalizadores.

**PARÁGRAFO NONO** - O valor pago pelas empresas ao presente serviço social em saúde do trabalhador não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e sendo eminentemente assistencial.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - A Fundação da Hotelaria e Gastronomia no Estado do Piauí, CNPJ:22.148.739/0001-88, entidade sem fins lucrativo, foi escolhida pelos Convenentes, como gestora a ser contratada para prestar os serviços de saúde do trabalhador previstos nesta cláusula, com o compromisso de prestação trimestral de contas das receitas e despesas com as entidades sindicais das categorias convenentes.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** - A empresa que arcar com 40% ou mais com plano ou convênio de saúde para seus colaboradores, mediante comprovação, fica isenta do pagamento estipulado no parágrafo segundo desta clausula dos colaboradores beneficiados pelo plano, salvo quando o colaborador possui plano ou convenio de saúde, ocasião em que a empresa fica isenta do cumprimento do parágrafo segundo. Para tanto, será necessário que a empresa remeta ao sindicato obreiro a comprovação do plano ou convenio de saúde.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO** - As empresas estabelecidas nas cidades de Altos/PI, Picos/PI e Teresina/PI se enquadram ao estipulado na clausula "saúde do trabalhador", portanto sendo obrigatório o recolhimento dos valores estipulado nesta clausula.

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO** - As cidades abrangidas por essa convenção coletiva de trabalho, com exceção de Altos/PI, Picos/PI e Teresina/PI, só serão obrigadas a recolher os valores estipulados nesta clausula, quando a FHG der início aos serviços elencados nesta clausula, naquele município.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIA DOS TRAB. NO COM. HOT., EM ESTAB. DE HOSP., DE GASTR.REF. COLET. NO PI**

O dia 29 de julho é o dia dos trabalhadores no comércio hoteleiro, em estabelecimentos de hospedagem e de gastronomia, refeições coletivas e casa de diversões no Estado do Piauí.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Em caso de labor do empregado(a) no dia 29 de julho, o mesmo será pago com acréscimo de 100% sobre a hora normal das horas trabalhadas.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As Entidades sindicais convenientes deliberam, por meio da presente Convenção Coletiva de Trabalho, pela instituição da Comissão de Conciliação Prévia, na forma dos Art. 625-A e 625-C ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual terá composição paritária, isto é, representantes dos empregados e dos empregadores buscando, pois, conciliar os conflitos individuais do trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Objetivando proporcionar maior imparcialidade e técnica no tocante à prestação dos serviços a serem prestados pela Comissão de Conciliação Prévia, as Entidades sindicais convenientes irão negociar a câmara responsável pela gestão e operacionalização dos procedimentos constantes do caput da Cláusula Quadragésima primeira, qual seja, os conflitos individuais de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Às sessões da Comissão de Conciliação Prévia deverão estar presentes o responsável técnico da câmara responsável, os representantes dos empregados e dos empregadores, bem como dos reais interessados, estejam ou não acompanhados de advogado, na forma do Art. 625-E, da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A tentativa de conciliação deverá ocorrer no prazo de 10 (dez) dia úteis, a partir da provocação do interessado e, em caso contrário, será fornecida, no último dia do prazo, ao empregado e ao empregador, declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão de Conciliação Prévia, tudo na forma do Art. 625-F, da CLT.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As sessões da Comissão de Conciliação Prévia deverão ocorrer nas dependências da entidade responsável pela gestão e operacionalização dos procedimentos, isto é, a Câmara responsável escolhida pelas partes.

10 de janeiro de 2025.

}

**FERNANDO DA SILVA DIAS  
PRESIDENTE**

**SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO EM ESTAB DE HOSP DE GAST.  
DE REF COL E C DE DIV DO EST DO PIAUI**

**EDUARDO GADELHA MALTA RUFINO  
PRESIDENTE**

**SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DO ESTADO DO PIAUI**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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