

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** TO000001/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 20/01/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR074484/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10169.100021/2020-17  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/01/2020

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

FEDERACAO EMPREGADOS TURISMO HOSPITALIDADE EST GO E TO, CNPJ n. 37.014.321/0001-55, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). FLAVIO DIAS DA SILVA;

E

SINDICATO INTERESTADUAL DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS, CNPJ n. 12.330.765/0001-79, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELAINE PEREIRA CLEMENTE;

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 2020 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas e seus respectivos empregados**, com abrangência territorial em **TO**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REPOSIÇÃO SALARIAL**

Fica concedido aos Empregados os reajustes salariais apresentados na tabela abaixo:

| Piso Salarial | Reajuste linear (%) | A Partir de | Vigência                |
|---------------|---------------------|-------------|-------------------------|
| R\$ 1.076,00  | 3.1                 | 01/01/2020  | 01/01/2020 – 31/12/2021 |

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**—Os reajustes incidirão sobre os salários nominais vigentes em 01 de janeiro do ano anterior ao reajuste, descontadas as eventuais antecipações ocorridas na vigência anterior.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**—O valor do salário de ingresso e o piso salarial para os funcionários abrangidos por esta convenção coletiva, não será inferior ao acima apontado. Exceto aos funcionários que realizarem uma carga horária menor que 44h/semanais (leia-se: 220h/mensais). A estes o valor salarial poderá ser proporcional ao apresentado nesta cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**—O empregador poderá aplicar o reajuste proporcional, aqueles empregados que porventura tenham menos de 1 (um) ano de vínculo empregatício, obedecendo aos valores de pisos salariais.

**CLÁUSULA QUARTA - CLAUSULAS FINANCEIRAS**

Em dezembro de 2020 as partes se reúnem para negociar se for o caso, apenas a parte financeira.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS  
ADICIONAL DE HORA-EXTRA****CLÁUSULA QUINTA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas com adicional de 75% (setenta e cinco por cento), sobre o salário hora normal do empregado, em qualquer modalidade de contrato de trabalho, exceto contrato de aprendizagem, respeitado o previsto no art. 413, II da CLT e o contrato de estágio.

**OUTROS AUXÍLIOS****CLÁUSULA SEXTA - BENEFÍCIO BEM ESTAR SOCIAL**

Continua estabelecido o presente benefício aos empregados e Instituições à obrigatoriedade de cumprimento do benefício "Bem-Estar Social", que visa garantir melhores condições à categoria, concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida pelas Instituições Empregadoras as seguintes condições:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO – DAS GARANTIAS**

| <b>BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES</b> |                  |                 |                                                                           |
|-----------------------------------------|------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <b>BENEFÍCIOS</b>                       | <b>VALOR</b>     | <b>PARCELAS</b> | <b>MOTIVO</b>                                                             |
| BENEFÍCIO KIT NATALIDADE                | R\$ 450,00       | 1               | Nascimento de filho(a) da empregada titular (mãe).                        |
| BENEFÍCIO CESTA BÁSICA                  | R\$ 450,00       | 1               | Afastamento por doença superior a 60 dias e inferior ou igual a 90 dias.  |
| BENEFÍCIO PÓS-CIRÚRGICO                 | Até R\$ 400,00   | 1               | Afastamento por acidente seguido de procedimento cirúrgico.               |
| BENEFÍCIO ORTOPÉDICO                    | Até R\$ 600,00   | 1               | Afastamento por acidente com locação de aparelhos.                        |
| BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO     | R\$ 500,00       | 2               | Afastamento por doença superior a 90 dias e inferior ou igual a 180 dias. |
| BENEFÍCIO CRECHE                        | R\$ 200,00       | 3               | Matrícula do filho(a) em creche particular.                               |
| BENEFÍCIO CASAMENTO                     | R\$ 900,00       | 1               | Em caso de casamento do titular.                                          |
| BENEFÍCIO PSICOLÓGICO SOLIDÁRIO         | Até R\$ 1.350,00 | -               | Afastamento superior a 180 dias.                                          |
| BENEFÍCIO KIT                           | Até R\$ 450,00   | 1               | Aquisição de material escolar de filho(a)                                 |

|                                        |                  |                 |                                                                                                              |
|----------------------------------------|------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ESCOLA                                 |                  |                 | matriculado em escola particular no Ensino Fundamental I (1º ao 5º ano).                                     |
| REDE DE DESCONTOS                      | -                | -               | Rede de descontos nacional.                                                                                  |
| <b>BENEFÍCIOS PARA OS EMPREGADORES</b> |                  |                 |                                                                                                              |
| <b>BENEFÍCIOS</b>                      | <b>VALOR</b>     | <b>PARCELAS</b> | <b>MOTIVO</b>                                                                                                |
| REEMBOLSO DE RESCISÃO                  | Até R\$ 2.000,00 | 1               | Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo 10 anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT. |
| REEMBOLSO DE LICENÇA PATERNIDADE       | R\$ 450,00       | 1               | Licença do empregado titular.                                                                                |
| REEMBOLSO DE LICENÇA MATERNIDADE       | R\$ 600,00       | 1               | Licença da empregada titular.                                                                                |
| REEMBOLSO DE AFASTAMENTO POR ACIDENTE  | R\$ 1.500,00     | 1               | Afastamento do titular por acidente.                                                                         |

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO – REGRAS DE UTILIZAÇÃO**

- I) Para inclusão ou movimentações no benefício deverá ser enviado por e-mail **através de planilha padrão, disponível no site do Sindicato ou por e-mail** para: [cadastrobres@proagirbeneficios.com.br](mailto:cadastrobres@proagirbeneficios.com.br) os seguintes dados: **NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, ENDEREÇO COMPLETO DO BENEFICIÁRIO COM CEP, TELEFONE RESIDENCIAL, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO.**
- II) A listagem para inclusão deverá ser encaminhada até o dia 25 de cada mês, bem como as movimentações no quadro de empregados. Caso o dia 25 não seja dia útil, o envio deverá ser antecipado, ou seja, no último dia útil que antecede o dia 25. Caso a instituição empregadora não receba os boletos até 5 dias antes do vencimento solicite-os através do telefone: [\(31\) 3442-1300](tel:(31)3442-1300) ou e-mail: [cobrancabes@proagirbeneficios.com.br](mailto:cobrancabes@proagirbeneficios.com.br)
- III) O empregador, obrigatoriamente, contribuirá o valor mensal de **R\$ 16,00 (dezesesseis reais)** por empregado.
- IV) O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,033% ao dia, sobre o valor principal descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.
- V) A Instituição deverá proceder o pagamento até o dia 10 do mês seguinte à inclusão do empregado na lista para exercício do benefício, através de boleto bancário, enviado previamente através da Administradora. Caso não receba o boleto em até 5 (cinco) dias antes do vencimento, cabe à Instituição solicitar através do telefone **(31) 3297-5353** ou e-mail: [cobrancabes@proagirbeneficios.com.br](mailto:cobrancabes@proagirbeneficios.com.br). Caso o valor do boleto esteja divergente, favor entrar em contato imediatamente, até no máximo o dia do vencimento original (padrão), ou seja, dia 10. Ultrapassando essa data o boleto deverá ser pago conforme enviado.
- VI) O prazo para informar e requerer os benefícios é de até 90 (noventa) dias após o evento ocorrido, conforme coluna de 'Motivo' da tabela acima, somente através do e-mail: [ocorrencias@proagirbeneficios.com.br](mailto:ocorrencias@proagirbeneficios.com.br).
- VII) A não informação por parte da Instituição empregadora dos empregados com rescisão de contrato de trabalho dentro do mês obriga o pagamento da mensalidade até que a administradora receba a referida informação para exclusão do mesmo.

VIII) O 'Manual de Orientações e Regras' que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula será encaminhado via e-mail para todas as Instituições empregadoras e a todos os empregados que solicitarem. As partes acordam que quaisquer alterações no 'Manual de Orientações e Regras' para exercício deste benefício, poderão ocorrer somente na próxima negociação da Convenção Coletiva de Trabalho.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

No caso de trabalhadores afastados antes do início do BEM-ESTAR SOCIAL, a instituição fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a instituição empregadora continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos. **Caso o empregado tenha trabalhado na instituição no mínimo um dia, ele ficará ativo no benefício até o último dia do mês, sendo assim o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que a instituição empregadora deverá informar a demissão no prazo correto.**

### **PARÁGRAFO QUARTO**

Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo Empregador, a Instituição empregadora configura-se como inteiramente responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência dos eventos, bem como permanece regulamente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

### **PARÁGRAFO QUINTO**

Em virtude do descumprimento e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, a instituição empregadora fica obrigada a reparar o dano e indenizar o empregado em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos, ou seja (R\$ 6.200,00 x 10% = R\$ 620,00), multiplicado pelo número de empregados, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção.

### **PARÁGRAFO SEXTO**

A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados. Caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados), estes não serão atualizadas caso a Instituição Empregadora esteja inadimplência. Após a quitação de todas as pendências a empregadora deverá encaminhar a lista atualizada para reinclusão e os empregados serão incluídos com novo início. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a Instituição é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta, o que não isenta à Instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

### **PARÁGRAFO SETIMO**

Fica facultado às Instituições conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados o valor deste benefício, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar no contracheque dos mesmos, conforme estipulado no parágrafo segundo da cláusula "PISO DA CATEGORIA" da CCT vigente.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - RESCISÃO DE CONTRATO – HOMOLOGAÇÃO PRESENCIAL**

As rescisões contratuais de empregados dispensados com 12 (doze) meses ou mais na mesma empresa serão homologadas obrigatoriamente na subsele da fethogoto em Plmas Tocantins, endreço: Quadra 104 Sul, Rua SE 09, Lote 31 Centro. Em Araguaína Tocantins, Rua Vereador Falcão Coelho nº 1402, Quadra 126, Lote 02, Bairro São João

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Nas cidades onde não exista subsele da Federação, os acertos rescisórios se darão eletronicamente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas ficam autorizadas a efetuar os pagamentos dos acertos rescisórios através de cheques somente quando forem cheques administrativos, emitidos pelo próprio Banco, e quando a homologação for realizada na entidade laboral, quando a Rescisão for por meios eletrônicos os pagamentos deverão ser efetuados por via de transferência bancária, por depósito na conta do próprio funcionário no ato da homologação, sem atrasos de pagamento do mesmo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, a empresa deve apresentar obrigatoriamente os seguintes documentos:

- a) CTPS devidamente atualizada;
- b) Carimbo da empresa;
- c) TRCT(Termo de rescisão de contrato) em cinco vias que não poderão mais ser impressas frente e verso;
- d) Termo de homologação em cinco vias;
- e) Aviso prévio em duas vias;
- f) Formulário do seguro desemprego;
- g) Extrato analítico do FGTS sem ocorrências, com chave para o saque;
- h) Guia de recolhimento do FGTS, com comprovante de pagamento;
- i) Demonstrativo do trabalho de recolhimento do FGTS rescisório;
- j) Chave de comunicação;
- k) Três últimos contracheques;
- l) Ficha de registro de empregados;
- m) Atestado de saúde ocupacional;
- n) Carta de preposto;
- o) Comprovação do pagamento do benefício da cláusula Bem estar social dos últimos 6 (seis meses);

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio começa a contar a partir do primeiro dia seguinte a ciência do trabalhador. Fica assegurado aos trabalhadores da categoria que os 3 (três) dias/ano que são acrescidos ao aviso conforme lei 12.506 de 2011 deverão ser indenizados na dispensa SEM JUSTA CAUSA.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Entretanto, quando a rescisão se der POR JUSTA CAUSA, PEDIDO DE DEMISSÃO ou por COMUM ACORDO, a empresa deverá considerar apenas 30 dias para o aviso prévio, não devendo assim descontar ou indenizar os dias que seriam acrescidos por cada ano de serviço prestado ininterruptamente na empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Quando o empregador fornecer o aviso prévio fixará a data e horário do acerto das verbas rescisórias, bem como se será feito na empresa (para trabalhadores com menos de 12

meses de serviço) ou agendar no Sindicato (para trabalhadores a partir de 12 meses de serviço), no qual deverá ter o ciente trabalhador nas duas vias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**-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 Prévio.

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

### **CLÁUSULA NONA - MÉDIA DE VARIÁVEIS**

Os cálculos de quaisquer parcelas, tais como férias, décimo terceiro salário e rescisão de empregados que recebem comissões, bem como horas extras serão feitos pela média dos últimos 03 (três) meses.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - FERIADO DA CATEGORIA**

Fica estabelecido que a segunda-feira de carnaval seja o dia de comemoração do feriado da categoria, não havendo expediente nesse dia.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DOS SÁBADOS**

As Empresas poderão aumentar em 48 (quarenta e oito) minutos a jornada de trabalho do Empregado, de segunda a sexta-feira para compensar o sábado, desde que haja conveniência para ambas as partes, sendo esta prorrogação de caráter obrigatório quando o empregado(a) for Adventista do Sétimo Dia, Ortodoxo, Judeu e outros, conforme Art.5º, inciso VI, da C.F./88.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - LICENÇA PATERNIDADE**

Será concedida aos empregados por ocasião do nascimento dos filhos, licença paternidade de 7 (sete) dias consecutivos, mediante comprovação, contados a partir da data do nascimento.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - LICENÇA GALA**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por 7 (sete) dias consecutivos, em virtude de casamento civil.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ACORDOS COLETIVOS**

O Sindicato Interestadual das Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas reconhece como legítimos todos os Acordos Coletivos de Trabalho celebrados em separado, entre a entidade sindical profissional e as Instituições, cujas peculiaridades exigirem tal situação e todos aqueles firmados antes do início da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, estando asseguradas todas as conquistas obtidas nestes Acordos Coletivos, prevalecendo as que foram mais benéficas, mesmo após registro desta convenção.

**Parágrafo único:** Fica assegurada para tais Acordos a aquiescência do SINIBREF – INTER com a sua assinatura, sendo que o descumprimento desta cláusula tornará sem efeito o acordo coletivo.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**

É permitido as empresas a adoção do Banco de Horas, pelo qual as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a 2 (duas) horas diárias, poderão ser compensadas no prazo de 120 dias.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO (12X36)**

Fica facultado às Empresas optarem pelo regime de jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de folga, sendo que as horas excedentes na semana serão compensadas na próxima, sem gerar horas extras de conformidade com o Artigo 59 da CLT. Observando o disposto na súmula 437 TST.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA DE SINDICALIZAÇÃO**

A empresa se obriga a não obstaculizar o direito de sindicalização do trabalhador, nem estimular a oposição à contribuição assistencial/negocial ou realizar qualquer outra ação entendida como antisindical.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Aa empresas ficam obrigadas a proceder aos descontos na folha de pagamento de seus empregados, a favor da Federação profissional aprovado na Assembleia que autorizou esta CCT, mensalmente, o percentual de 2% (dois por cento) sobre o piso salarial, cuja verba será destinada ao custeio do funcionamento da entidade, de acordo com as necessidades da categoria.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - Os descontos referir-se-ão a Contribuição Assistencial.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os descontos previstos nesta cláusula deverão ser recolhidos até o 7º dia útil de cada mês, em guias próprias fornecidas pela Federação.

**PARAGRAFO TERCEIRO** - Se a empresa não realizar tais descontos em folhas, responde 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.

**PARAGRAFO QUARTO** – Se a empresa Descontar e não fizer o repasse a Federação de empregados arcará 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 indebita.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA TAXA NEGOCIAL PATRONAL**

Fica estabelecida, em conformidade ao artigo 513, alínea “e”, artigo 611-A, respectivamente da Consolidação das Leis do Trabalho, que concede prerrogativa aos sindicatos para impor contribuição sindical a todo aquele que participa da categoria econômica por ele representada e em cumprimento à deliberação da Assembleia Geral, órgão máximo e supremo do Sindicato Patronal, ao artigo 7º, XXVI; artigo 8º, IV e VI; todos eles da Constituição Federal, a Taxa Negocial Patronal, para todas as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas – associações privadas, fundações privadas e organizações religiosas, todas sem fins econômicos, que será dividida em três parcelas anuais, a favor do sindicato patronal.

#### PARAGRAFO PRIMEIRO

As Instituições que não tem empregados, desde que apresentem obrigatoriamente ao SINIBREF a cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) negativa, recolherão três parcelas anuais, sendo cada uma no valor de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) com vencimentos em 15/02/2020, 15/06/2020, 15/10/2020, 15/02/2021, 15/06/2021 e 15/10/2021.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

As Instituições que possuem folha de pagamento até o valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão três parcelas anuais, sendo cada uma no valor de R\$ 170,00 (cento e setenta reais) com vencimentos em 15/02/2020, 15/06/2020, 15/10/2020, 15/02/2021, 15/06/2021 e 15/10/2021.

#### PARÁGRAFO TERCEIRO

As instituições que possuem folha de pagamento superior ao valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão o percentual de 2% (dois por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento dos respectivos meses Janeiro, Maio e Setembro de 2019 e Janeiro, Maio e Setembro de 2020 efetuando os pagamentos em 15/02/2020, 15/06/2020, 15/10/2020, 15/02/2021, 15/06/2021 e 15/10/2021.

#### PARÁGRAFO QUARTO

Fica convencionado que, em nenhuma hipótese, as Instituições que possuem empregados recolherão parcelas inferiores a R\$ 170,00 (cento e setenta reais).

#### PARÁGRAFO QUINTO

As guias poderão ser geradas no site do SINIBREF-MG ([www.sinibref-interestadual.org.br](http://www.sinibref-interestadual.org.br)) ou por solicitação através do telefone da Central de Relacionamento: (34)3238-7325 ou pelo e-mail: [financeiro@sinibref.org](mailto:financeiro@sinibref.org)

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FORO**

**Todas as controvérsias decorrentes da presente convenção coletiva e das anteriores, ao que concerne a cobrança de Mensalidades Associativas, Contribuições Sindicais, Assistenciais, taxa negocial e Confederativas ou direito patrimoniais disponíveis, e ou ainda da CLÁUSULA - DA MULTA NESTA CONVENÇÃO E NAS CONVENÇÕES ANTERIORES, de sua execução e liquidação, serão resolvidas, em definitivo, nos termos do Regulamento da Câmara de Conciliação Mediação e Arbitragem CONCILIA - TO, CNPJ: 27.302.373/0001-73 - localizada QUADRA 104 SUL, RUA SE 9, Nº 31 CONJ 03, SALA 01 - por um ou mais árbitros nomeados na conformidade do Regulamento da mesma.**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica acordada a possibilidade das empresas instituírem a Comissão de Conciliação Prévia, devendo ter a participação do representante da Fethegoto Laboral, com a finalidade de fiscalizar a implantação da Comissão de conformidade com a Lei 9.958/99, publicada no Diário Oficial de 13.01.2000.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EFEITOS LEGAIS**

E, por estarem justos e acordados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em tantas vias quantas necessárias para o seu registro junto a Delegacia Regional do Trabalho em Palmas Tocantins e sua divulgação, para que surta seus efeitos legais e jurídicos.

**RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RENOVÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

A validade de todas as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) será mantida até que haja a homologação de uma nova Convenção Coletiva de Trabalho, junto ao Ministério de Trabalho e Emprego.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Não havendo homologação de nova Convenção Coletiva de Trabalho, independente do motivo, todos os benefícios e obrigações se mantêm inalterados, para ambas as partes.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DESTA C.C.T.**

A empresa deverá pagar, ao funcionário, uma multa no valor de R\$ 200,00/mês (duzentos reais por mês), se a mesma não fornecer qualquer benefício mensal apresentado nesta C.C.T., além do pagamento em parcela única do benefício devido acumulado. E multa de 1/2(meio) salário mínimo para qualquer outro benefício não pago mensal, também em parcela única.

**FLAVIO DIAS DA SILVA**  
**VICE-PRESIDENTE**  
**FEDERACAO EMPREGADOS TURISMO HOSPITALIDADE EST GO E TO**

**ELAINE PEREIRA CLEMENTE**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO INTERESTADUAL DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA E ASSINATURAS**

[Anexo \(PDF\)](#)

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