

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: AL000233/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/11/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR061410/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 13057.101330/2022-21  
DATA DO PROTOCOLO: 23/11/2022

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO NO ESTADO DE ALAGOAS, CNPJ n. 12.384.087/0001-27, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO EMPRESARIAL DE HOSPEDAGEM E ALIMENTACAO DE ALAGOAS, CNPJ n. 12.418.166/0001-01, 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 novembro de 2022 a 31 de outubro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Categoria: Empregados em Albergues, Apart Hotéis, Bares, Buffet's, Botequins, Cachaçarias, Casas de Café, Chá e Sucos, Casa de Cômodos, Casas de Massas e Massagens, Casa de Hidromassagens, Choparias, Churrascarias, Clubes Boites, Colônias de Férias, Confeitarias, Cozinhas de Alimentos Congelados, Cozinhas e Restaurantes de Flat's, Cozinhas Industriais, Danceterias, Docerias, Drivers in□s, Fast Foods, Galeterias, Hospedarias, Hotéis, Hotéis e Plataformas Turísticas, Hotéis Rotativos, Quiosques, Lanchonetes, Lanchonetes de Supermercados e Padarias e em Navios de Turismo, (exceto os empregados em navios da Marinha Mercante e Tripulantes), Lavanderias, Motéis, Pastelarias, Pensões, Pesque e Pagues, Petiscaria, Pizzarias, Pousadas, Refeições Coletivas Comerciais, Restaurantes, Restaurantes Industriais, Restaurantes Self Service, Rotesserias, Sorveterias e Trailers de Lanches, com abrangência territorial em Água Branca/AL, Anadia/AL, Arapiraca/AL, Atalaia/AL, Barra de Santo Antônio/AL, Barra de São Miguel/AL, Batalha/AL, Belém/AL, Belo Monte/AL, Boca da Mata/AL, Branquinha/AL, Cacimbinhas/AL, Cajueiro/AL, Campestre/AL, Campo Alegre/AL, Campo Grande/AL, Canapi/AL, Capela/AL, Carneiros/AL, Chã Preta/AL, Coité do Nóia/AL, Colônia Leopoldina/AL, Coqueiro Seco/AL, Coruripe/AL, Craibas/AL, Delmiro Gouveia/AL, Dois Riachos/AL, Estrela de Alagoas/AL, Feira Grande/AL, Feliz Deserto/AL, Flexeiras/AL, Girau do Ponciano/AL, Ibatiguara/AL, Igaci/AL, Igreja Nova/AL, Inhapi/AL, Jacaré dos Homens/AL, Jacuípe/AL, Japaratinga/AL, Jaramataia/AL, Jequiá da Praia/AL, Joaquim Gomes/AL, Jundiá/AL, Junqueiro/AL, Lagoa da Canoa/AL, Limoeiro de Anadia/AL, Maceió/AL, Major Isidoro/AL, Mar Vermelho/AL, Maragogi/AL, Maravilha/AL, Marechal Deodoro/AL, Maribondo/AL, Mata Grande/AL, Matriz de Camaragibe/AL, Messias/AL, Minador do Negrão/AL, Monteirópolis/AL, Murici/AL, Novo Lino/AL, Olho d'Água das Flores/AL, Olho d'Água do Casado/AL, Olho d'Água Grande/AL, Olivença/AL, Ouro Branco/AL, Palestina/AL, Palmeira dos Índios/AL, Pão de Açúcar/AL, Pariconha/AL, Paripueira/AL, Passo de Camaragibe/AL, Paulo Jacinto/AL, Penedo/AL, Piaçabuçu/AL, Pilar/AL, Pindoba/AL, Piranhas/AL, Poço das Trincheiras/AL, Porto Calvo/AL, Porto de Pedras/AL, Porto Real do Colégio/AL, Quebrangulo/AL, Rio Largo/AL, Roteiro/AL, Santa Luzia do Norte/AL, Santana do Ipanema/AL, Santana do Mundaú/AL, São Brás/AL, São José da Laje/AL, São**

José da Tapera/AL, São Luís do Quitunde/AL, São Miguel dos Campos/AL, São Miguel dos Milagres/AL, São Sebastião/AL, Satuba/AL, Senador Rui Palmeira/AL, Tanque d'Arca/AL, Taquarana/AL, Teotônio Vilela/AL, Traipu/AL, União dos Palmares/AL e Viçosa/AL, com abrangência territorial em AL.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL E SALÁRIOS SUPERIORES SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

Fica acordado entre as partes que o piso salarial dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva, a exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem, obedece aos seguintes valores: I- **Piso Salarial** - Fica assegurado aos Empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, à exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem, um Piso Salarial, a partir de 01 de novembro de 2022, será aplicado o índice de **9,17%** (nove inteiros e dezessete centésimos por cento) o equivalente a R\$ **1.365,00** (Hum mil e trezentos e sessenta e cinco reais). II - Os salários superiores ao valor correspondente ao equivalente a 01 (um) Piso Salarial vigente em 01 de novembro de 2022, será aplicado o percentual de **9,17%** (nove inteiros e dezessete centésimos por cento). III- Os salários dos trabalhadores admitidos após 01 de novembro de 2022 serão atualizados proporcionalmente, até 31 de outubro de 2023, em relação ao número de meses contados da data de admissão, respeitando-se, entretanto, os aumentos concedidos por promoção e/ou merecimento que, igualmente, serão corrigidos proporcionalmente. IV Os aumentos espontâneos, adiantamentos e outros acréscimos salariais poderão ser considerados como antecipação do reajuste do Piso Salarial ora fixados.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Outras Gratificações

#### CLÁUSULA QUARTA - GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTRAS GRATIFICAÇÕES

**FORNECIMENTO OPCIONAL DE ALIMENTAÇÃO E CONVÊNIO PARA PLANO DE SAÚDE. I - O fornecimento de alimentação nos intervalos intrajornais serão opcionais e não se constituirão em salário "in natura", não fazendo parte da remuneração do empregado, bem como não estando sujeito ao recolhimento de contribuição previdenciária e fundiária do correspondente valor financeiro (decreto 341/91 e art. 28 da lei 8.212/91, ainda decreto 2.101/96 de 23/12/96 combinado com a portaria 87 de 28/01/97). II - As**

empresas, nos intervalos intramuros, serão facultado o fornecimento de refeições ao custo de 20% (vinte por cento) sobre o valor de custos da alimentação, de acordo com o teor nutritivo estipulado pelo PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), não se constituindo em salário "*in natura*", podendo o empregado optar ou não pelo consumo de tal refeição oferecida pelo empregador nas condições acima. III - fica convencionado que às empresas, ainda, o fornecimento aos empregados de cupons para aquisição de cestas básicas perante terceiros conveniados para tal fim, devendo ser acordados entre as partes, empregador e empregados interessados, os termos para o fornecimento/recebimento dos referidos cupons, ficando desde logo convencionado que o presente benefício não se integra aos salários, sob nenhuma hipótese (Decreto 349/91). IV - Na conformidade do Art. 28, § 9º, da Lei Nº 8.212, será facultado ao empregado por liberalidade expressa da Empresa, sua inclusão em Convenio Médico de Seguro Saúde, participando do rateio dos custos do valor cobrado pela Empresa Seguradora, relativo ao número de dependentes de cada empregado, não se constituindo essa faculdade em salário de qualquer espécie, nem podendo configurar-se em ganhos habituais sob a forma de utilidade pois o empregado e seus dependentes somente utilizarão eventualmente o seguro saúde, não se constituindo, portanto, em salário "*utilidade*" ou "*in natura*".

II - Fica combinado que as empresas que não optarem em conceder Convenio Médico de Seguro Saúde, concedera o AUXÍLIO FUNERAL, no valor R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais), antes combinado entre as partes, assim como em outras convencões.

#### Outros Adicionais

CLÁUSULA QUINTA - GORJETA - DEFINIÇÕES, TIPOS, QUEBRA DE CAIXA, OPÇÕES DE ADOÇÃO E DISTRIBUIÇÃO

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Gratificações de Função - A GORJETA - DEFINIÇÕES, TIPOS, OPÇÕES DE ADOÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO I -** As gorjetas, doadas espontaneamente pelo consumidor ou cobradas como serviço ou adicional na nota de consumo, não constitui receita própria das empresas e será distribuída a todos os empregados, segundo critérios de rateio definidos em Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre as empresas e o sindicato laboral, que não se oporá, desde que cumpridas as formalidades legais. II - Do total das gorjetas cobradas como serviço ou adicional na nota de consumo ou entregue espontaneamente pelo consumidor ao empregado, autoriza-se a retenção dos seguintes percentuais, destinados ao custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, derivados da sua integração à remuneração, observada a Súmula nº. 354 do Tribunal Superior do Trabalho (TST): a) 20% para as empresas inscritas no SIMPLES Nacional b) 33% para as demais empresas I - Caso a empresa cesse a cobrança da gorjeta após o decurso de 12 (doze)

meses, deverá incorporar a sua média anual ao salário contratual do empregado, salvo o estabelecido em Acordo Coletivo de Trabalho. II - A gorjeta espontânea, não incluída na nota de consumo e recebida diretamente do consumidor pelo empregado será apurada mediante o preenchimento diário de "nota, declaratória", sob a forma de livro ou formulário próprio, devidamente preenchidos e assinados pelo empregado declarante. III - O empregador não é obrigado a efetuar o pagamento da QUEBRA DE CAIXA aos operadores dos caixas. Todavia, caso deseje realizar, não será obrigado a efetuar o pagamento na proporção maior que 10% sobre o salário do trabalhador, obedecendo o que estabelece o Precedente Normativo do TST nº 103.

Contrato de Trabalho  Admissão, Demissão, Modalidades

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

#### CLÁUSULA SEXTA - ADMISSAO, DEMISSAO, MODALIDADES

**Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação**  
**CLAUSULA NONA - INDENIZAÇÃO A TRABALHADOR SEM JUSTA CAUSA 30 DIAS ANTES -A indenização salarial adicional equivalente a um salário mensal em razão de dispensa sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que antecede à data base prevista nas Leis 6.708/1979 e 7.238/1984 no artigo nono, somente será devida se a projeção do tempo de o aviso prévio recair-nos 30 (trinta) dias que antecedem à data-base, segundo entendimento dos Enunciados 314 e 182 do TST.**

Relações de Trabalho  Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Normas Disciplinares

#### CLÁUSULA SÉTIMA - RESPONSABILIDADE PELO RECEBIMENTO DE CHEQUES E CARTAO CREDITO

**PELOS RECEBIMENTOS DE CHEQUES E CARTAO DE CREDITO. I - O empregado estará isento de responsabilidade pelo recebimento de cheques especiais e cartões de crédito emitidos pelos clientes para o pagamento de suas despesas desde que obedeça às normas estabelecidas pela entidade financeira responsável pelo pagamento do mesmo, devendo constar à consulta ao Tele Cheque, ter o código de autorização, obedecer aos limites constantes no cheque especial, verificando o seu correto preenchimento,**

**anotando no verso do cheque ou cartão o número da consulta e ou autorização, o número da carteira de identidade, CPF.**

**II - Em caso do não cumprimento dessas exigências, os valores das despesas não admitidas poderão ser descontados da remuneração do empregado responsável, com fundamento no art. 462, 51, da CLT, assegurando-lhe ampla defesa.**

**Jornada de Trabalho □ Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

**Outras disposições sobre jornada**

**CLÁUSULA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS, PRORROGAÇÃO-R**

**Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas Prorrogação/Redução de Jornada CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SERVIÇOS EXTRAORDINÁRIOS HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO. - Em razão da peculiaridade do serviço, considerando a alta e a baixa temporada, conforme faculta o Inciso XI, combinado com o Inciso XXVI, ambos do Art. 7º, da CF, o número de horas superiores a 08 (oito) horas e não superiores a 10 (dez) horas poderá ser compensada nas jornadas de trabalho subsequentes, mesmo que extrapolem o mês aquisitivo, através de Acordo Individual ou Coletivo, com a devida diminuição do número de horas em outro dia da semana, visto que a semana poderá estar compreendida entre um mês e o outro mês Subseqüente, conforme estabelece a presente Convenção. I - As horas extraordinárias serão remuneradas observando o Enunciado 354 do C. TST (excluindo-se do cálculo de aferição as gorjetas/pontos), atribuindo-se, em seguida, o acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal, em qualquer situação de jornada de trabalho, quer seja por hora, dia, semana ou mês efetivamente trabalhado, bem como em caso de horas extraordinárias prestadas em domingos, folgas, feriados e dias santificados, desde que obedecido o disposto na súmula 146 do TST.**

**II - Do Adicional noturno: o Adicional Noturno corresponderá com o acréscimo de 30% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna trabalhada, no período das 22h00min de um dia às 05h00min do dia seguinte (ex vi art. 73, da CLT e art. 7º, IX, da CF/88), devendo a hora em jornada noturna ser computada como de 52 minutos e 30 segundos.**

**III- Fica admitida na presente convenção a implantação da compensação de jornada através de acordo individual ou coletivo que terá como objetivo a PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO de horário de trabalho por prazo determinado, dentro da vigência da presente convenção, assegurando-se**

**ao empregado todos os acréscimos e verbas estabelecidas pela legislação em vigor, sendo facultado entre as partes cancelar a compensação por excesso ou redução da jornada do horário ajustado se, antes de findo o prazo do presente contrato, sua continuidade não for conveniente às partes, ou se terminar o objetivo de tal acordo.**

**IV - O procedimento de aferição a ser adotado quanto a jornada suplementar e extraordinária de trabalho será o da utilização do fator de 220h (duzentos e vinte) por mês. VI - As Empresas optantes pelo sistema de banco de horas ficam obrigadas a adotar mecanismos de controle e fiscalização do BANCO DE HORAS de modo a permitir mensalmente, o acompanhamento individual do trabalhador, através de acordos firmados com as Empresas e o Sindicato laboral.**

**Férias e Licenças**

**Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA NONA - FERIAS E LICENÇA MATERNIDADE**

**Férias e Licenças Licença Maternidade GARANTIAS DE TRABALHO À GESTANTE E EXAMES PRE- NATAL I- A empregada gestante poderá ser liberada em até meia jornada diária de trabalho, por mês, para se submeter a exame pré-natal, devidamente provado por atestado fornecido por médicos conveniados com planos de saúde das Empresas ou de médicos conveniados do SUS e do Sindicato Laboral. II- Para fazer jus ao abono do referido dia a gestante deverá comunicar, com antecedência mínima de 72 horas, a empresa acerca do exame.**

**Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - LICENÇA PARA ESTUDANTES**

**I - Concede-se licença não remunerada nas horas de ausência do empregado estudante no expediente em que estiver realizando provas escolares, desde que esteja matriculado em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, ou ainda, comprove sua participação em exames vestibulares e concursos, quando pré-aviso, o empregador com 03 (três) dias de antecedência.**

## Relações Sindicais

### Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AVISO E EDITAIS DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES

**Fica convencionado a afixação de Editais de Convocação, desde que publicados nos jornais de grande circulação da base territorial do Sindicato dos trabalhadores nos quadros de avisos das entradas de trabalho das Empresas, e, ainda, encaminhados à administração com antecedência mínima de 48h (quarenta e oito).**

Outras disposições sobre representação e organização

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

**LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS, ESTAB I- A ausência do trabalho de dirigente sindical para o desempenho das funções que lhe são próprias deverá ser comunicada ao empregador, com antecipação mínima de 48h (quarenta e oito) horas, através de correspondência enviada pelo Sindicato dos Trabalhadores, na qual deverão ser expostos os motivos da ausência do dirigente. Aceita a solicitação. considerar-se- o empregado em licença não remunerada, nos termos do § 2º do Art. 543 da CLT.**

Disposições Gerais

Outras Disposições

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SISTEMÁTICA E COMPROVANTE DE PAGAMENTOS

**SISTEMÁTICA E COMPROVANTE DE PAGAMENTOS. I - As Empresas, com mais de dez empregados, fornecerão aos mesmos envelopes ou comprovantes de pagamento salarial, identificando discriminadamente, os títulos pagos e seus respectivos valores, bem como os descontos efetuados. II - O fornecimento será mensal e limitado a um único documento, ainda que o modo de pagamento salarial seja por hora, semana ou quinzena. III - Os pagamentos dos salários poderão ser por hora, diário, semanal e ou mensal, obedecendo à legislação em vigor. IV - Nas Empresas em que o apontamento dos registros de pontos ocorra fora do mês aquisitivo, o**

**pagamento dos salários variável poderá ser efetuado até o mes subseqüentemente.**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALES TRANSPORTES**

**As Empresas se obrigam a fornecer o Vale Transporte nos termos da Lei N° 7.418/85, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos, salariais, previdenciários e rescisórios. II- Será convencionado que às Empresas o fornecimento de transporte adequado, nas localidades em que o Transporte Coletivo de Passageiros não circule, ou que possua irregularidade no cumprimento de horários, mediante expresso acordo entre empregados e empregador, com renúncia à concessão do Vale-transporte. Essa faculdade não se constituirá em salário "In natura". O percentual de descontos será feito sobre o valor de acordo com a Lei N° 7.418/85. I Fica convencionado que às Empresas o fornecimento equivalente ao valor do Vale Transporte em dinheiro, nas localidades em que o Transporte Coletivo de Passageiros não circule, ou que possua irregularidade no cumprimento de horários, mediante expresso acordo entre empregados e empregador, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos, salariais, previdenciários e rescisórios. O percentual de descontos será feito sobre o valor de acordo com a Lei N° 7.418/855.**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CATEGORIA PROFISSIONAL**

**I - Fica convencionado que o dia 29 de julho, consagrado a Santa Marta, Padroeira da categoria profissional, não será considerado feriado, mas havendo trabalho nesse dia, seja concedido uma folga no dia do aniversário do trabalhador.**

**II - Por entendimento entre trabalhado e empregador, podera combinar um dia adequado entre as partes para conceder a devida folga.**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIA PROVISORIA PARA TRABALHADOR PRESTES A APOSENTAR**

**GARANTIA PROVÍSÓRIA PARA TRABALHADOR. PRESTES A APOSENTAR, I - Fica garantido provisoriamente o trabalho por um ano ao empregado que estiver a um ano para complete a carência de aposentadoria, excetuando a**

**aposentadoria proporcional, desde que venha laborando continuamente na empresa a mais de cinco anos, ressalvados os casos de demissão por justa causa, hipótese em que não haverá necessidade de instauração de inquérito judicial.**

**II-A garantia se iniciará com a comunicação, por escrito, do empregado, sem efeito retroativo, e findará quando o empregado completar o tempo de serviço mínimo para aposentar-se.**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ATESTADOS MEDICOS E ODONTOLOGICOS**

**Aceitação de Atestados Médicos - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS I- Assegurasse a eficácia dos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do Sindicato dos Empregados para fins de abono de faltas ao serviço, desde que exista convênio do Sindicato com entidade credenciada e na hipótese de o empregador não possuir serviço médico odontológico próprio ou conveniado. II-A aceitação dos atestados médicos para fins de abono de faltas ao serviço deve obedecer à ordem preferencial dos atestados médicos estabelecidos em lei, conforme Súmula N° 15 do TST, Decreto 27.048/49 12, S1° e 2°, portanto, em casos de atestados que não obedecem esta ordem, a empresa pode designar o empregado a uma nova avaliação a ser feita pelo próprio médico da empresa ou outro por ela designada, para que se possa constatar ou não a incapacidade para o trabalho. II O empregado deverá comprovar ao seu empregador, através de atestado médico de acordo com os enunciados anteriores, no prazo máximo de 48 horas, podendo ser por meio eletrônico, caso não possa comparecer na empresa, devendo apresentar o atestado físico, quando retornar ao trabalho.**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÕES CONVENCIONAL E NEGOCIAL**

**CONTRIBUIÇÕES CONVENCIONAL E NEGOCIAL I - As empresas descontarão dos trabalhadores beneficiados por este instrumento coletivo, o valor de R\$ 30,00 (trinta reais), após 30 (trinta) dias do registro desta CCT na Superintendência do Trabalho, a título de contribuição Convencional/Negocial em favor do sindicato laboral, desde que autorizado formalmente pelo empregado fica acordado que as empresa elabora relações dos colaboradores que autorizaram ou não a referida contribuição que será enviado ao sindicato laboral até 15 (quinze dias após ao aludido desconto. II- O pagamento será efetuado unicamente através de guia**

própria de recolhimento bancário em conta de titularidade do sindicato laboral, até 10 (dez) dias do mês subsequente ao desconto. II - O recolhimento fora do prazo implicará em multa de 2% (dois por cento) do valor total do recolhimento, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, ainda, incluídos de honorários advocatícios e custas processuais. - **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADORES** I- As empresas sindicalizadas e representadas recolherão, por cada um de seus empregados, e por conta própria, no mês de fevereiro de 2023, o valor correspondente a R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**, às suas próprias custas, em favor do Sindicato Patronal Convenente. Esses recolhimentos terão que ser efetuados até o dia 28 de fevereiro de 2023, exclusivamente através de boleto bancário. II - O pagamento será efetuado unicamente através de guia própria de recolhimento bancário em conta de titularidade do sindicato patronal. III - A Contribuição Assistencial servirá para os seguintes fins: a) para atender as despesas administrativas, manutenção dos custos com a sede e assessoria jurídica. I IV- O recolhimento fora do prazo implicará em multa de 2% (dois por cento) do valor total do recolhimento, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao m s, ainda, incluídos de honorários advocatícioe custas processuais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MENSALIDADE SINDICAL**

**I - Os empregadores ficam autorizados a descontar na folha de pagamentos dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato laboral, e para que surto efeito legal seja necesssrio que o trabalhador formalize essa autorização, mediante documento devidamente assinado**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMISSÃO INTERSINDICAL**

**Comissão Intersindical - COMISSÃO E NÚCLEO DA CONCILIAÇÃO PRÉVIA. Permanece a comissão e núcleo de conciliação prévia, exclusivamente no âmbito das respectivas representações sindicais, conforme faculta o art. 625-A, da CLT, devendo sua constituição, manutenção e normas de funcionamento ser definidas por suas respectivas Diretorias e Regimento próprio.**

JOSE RENALDO CORREA DE ABREU  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO NO ESTADO DE  
ALAGOAS

MARCELO MARQUES DA COSTA  
Presidente  
SINDICATO EMPRESARIAL DE HOSPEDAGEM E ALIMENTACAO DE ALAGOAS

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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