

**Instrumento Coletivo ainda não transmitido, passível de alteração.**

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2023**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:**

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO DO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 02.889.400/0001-25, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARLOS LUZ DA SILVA;

E

**RAZÃO SOCIAL, CNPJ**, neste ato representado(a) por seu Empresário, Sr(a). RICARDO RODRIGUES GONCALVES;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em hotéis, hotéis fazenda, apart-hotéis, cujas razões sociais sejam hotéis, motéis, pensões, pousadas, chalés, casas de hospedagem em geral, áreas de camping, estâncias, bares, botequins, chopperias, wiskerias, casas de chá, casas de café, casas de diversões, casas de show, pesque-pague, lanchonetes, pizzarias, pastelarias, sorveterias, sanduicherias, confeitarias, leiterias, creperia, bombonieres, boytes, churrascarias, restaurantes, lanches em trailers (pit-dog), e todos os trabalhadores em estabelecimentos que comercializam alimentos e bebidas no varejo, como distribuidoras de bebidas, com abrangência territorial em Abadia de Goiás/GO, Abadiânia/GO, Adelândia/GO, Água Limpa/GO, Alto Horizonte/GO, Alvorada do Norte/GO, Amaralina/GO, Americano do Brasil/GO, Amorinópolis/GO, Ananguera/GO, Anicuns/GO, Aparecida de Goiânia/GO, Aparecida do Rio Doce/GO, Araçu/GO, Aragarças/GO, Aragoiânia/GO, Araguapaz/GO, Arenópolis/GO, Aruanã/GO, Aurilândia/GO, Avelinópolis/GO, Baliza/GO, Barro Alto/GO, Bela Vista de Goiás/GO, Bom Jardim de Goiás/GO, Bonfinópolis/GO, Bonópolis/GO, Brazabrantes/GO, Britânia/GO, Buriti de Goiás/GO, Buritinópolis/GO, Cabeceiras/GO, Cachoeira de Goiás/GO, Caiapônia/GO, Campestre de Goiás/GO, Campinaçu/GO, Campinorte/GO, Campo Alegre de Goiás/GO, Campo Limpo de Goiás/GO, Campos Belos/GO, Campos Verdes/GO, Catalão/GO, Caturai/GO, Cavalcante/GO, Ceres/GO, Cezarina/GO, Colinas do Sul/GO, Córrego do Ouro/GO, Corumbá de Goiás/GO, Corumbaíba/GO, Cristianópolis/GO, Crixás/GO, Cromínia/GO, Cumari/GO, Damianópolis/GO, Davinópolis/GO, Diorama/GO, Divinópolis de Goiás/GO, Doverlândia/GO, Edealina/GO, Edéia/GO, Estrela do Norte/GO, Faina/GO, Fazenda Nova/GO, Firminópolis/GO, Flores de Goiás/GO, Formoso/GO, Gameleira de Goiás/GO, Goianápolis/GO, Goiandira/GO, Goianésia/GO, Goiânia/GO, Goianira/GO, Goiás/GO, Guapó/GO, Guaraíta/GO, Guarani de Goiás/GO, Guarinos/GO, Heitorai/GO, Hidrolândia/GO, Hidrolina/GO, Iaciara/GO, Indiara/GO, Inhumas/GO, Ipameri/GO, Ipiranga de Goiás/GO, Iporá/GO, Israelândia/GO, Itaberaí/GO, Itaguari/GO, Itaguaru/GO, Itapaci/GO, Itapirapuã/GO, Itapuranga/GO, Itauçu/GO, Ivolândia/GO, Jandaia/GO, Jaraguá/GO, Jaupaci/GO, Jesúpolis/GO, Jussara/GO, Lagoa Santa/GO, Leopoldo de Bulhões/GO, Mairipotaba/GO, Mambai/GO, Mara Rosa/GO, Marzagão/GO, Matrinchã/GO, Maurilândia/GO, Minaçu/GO, Moiporá/GO, Monte Alegre de Goiás/GO, Montes Claros de Goiás/GO, Montividiu do Norte/GO, Morro Agudo de Goiás/GO, Mossamedes/GO, Mozarlândia/GO, Mundo Novo/GO, Mutunópolis/GO, Nazário/GO, Nerópolis/GO, Niquelândia/GO, Nova América/GO, Nova Aurora/GO, Nova Crixás/GO, Nova Glória/GO, Nova Iguaçu de Goiás/GO, Nova Roma/GO, Nova Veneza/GO, Novo Brasil/GO, Novo Planalto/GO, Orizona/GO, Ouro Verde de Goiás/GO, Ouvidor/GO, Padre Bernardo/GO, Palestina de Goiás/GO, Palmeiras de Goiás/GO, Palmelo/GO, Palminópolis/GO, Paraúna/GO, Petrolina de Goiás/GO, Pilar de Goiás/GO,**

Piracanjuba/GO, Piranhas/GO, Pirenópolis/GO, Pires do Rio/GO, Porangatu/GO, Posse/GO, Professor Jamil/GO, Rialma/GO, Rianópolis/GO, Rubiataba/GO, Sanclerlândia/GO, Santa Bárbara de Goiás/GO, Santa Fé de Goiás/GO, Santa Isabel/GO, Santa Rita do Novo Destino/GO, Santa Rosa de Goiás/GO, Santa Tereza de Goiás/GO, Santa Terezinha de Goiás/GO, Santo Antônio de Goiás/GO, São Domingos/GO, São Francisco de Goiás/GO, São João da Paraúna/GO, São Luís de Montes Belos/GO, São Luiz do Norte/GO, São Miguel do Araguaia/GO, São Miguel do Passa Quatro/GO, São Patrício/GO, Senador Canedo/GO, Silvânia/GO, Simolândia/GO, Sítio d'Abadia/GO, Taquaral de Goiás/GO, Teresina de Goiás/GO, Terezópolis de Goiás/GO, Três Ranchos/GO, Trindade/GO, Trombas/GO, Turvânia/GO, Uirapuru/GO, Uruaçu/GO, Uruana/GO, Urutaí/GO, Varjão/GO e Vila Propício/GO.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - DURAÇÃO

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**Parágrafo Primeiro** - Este presente acordo perderá a validade caso a empresa não esteja quite com as obrigações junto ao sindicato patronal, passando a vigorar em consonância com texto da convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo Segundo** - Caso até a data que finaliza a vigência não tiver sido disponibilizada pelo sindicato novo instrumento, a data de vigência será prorrogada com o mesmo teor por 30 dias.

#### CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL

Será concedido a todos os trabalhadores da empresa, mesmo em contratos de experiência e independente da modalidade de remuneração, um Piso Salarial no valor de **R\$ 1.365,00** (hum mil trezentos e sessenta e cinco reais), com vigência a partir de 01.01.2023 até 31.12.2023.

**parágrafo 1º** - Eventuais diferenças salariais retroativas a janeiro/2023 de trabalhadores contratados pelo Piso da categoria, poderão ser integralmente pagas até a folha de junho/2023, julho/2023 e agosto/2023.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUINTA - REPOSIÇÃO SALARIAL

Fica concedido a todos os trabalhadores da empresa, uma reposição salarial linear para repor perdas salariais do período 01.01.2022 a 31.12.2022, no percentual de **6,0% (seis por cento)**, que será **aplicado sobre o salário vigente em 01.12.2022, pago e incorporado aos salários a partir da folha de janeiro/2023**.

**parágrafo 1º** - - As diferenças salariais retroativas a janeiro/2023 poderão ser integralmente pagas até a folha de junho/2023, julho/2023 e agosto/2023;

**parágrafo 3º** - Eventuais reajustes espontâneos concedidos a título de antecipação salarial, a partir de janeiro 2.023, poderão ser compensados, a critério da empresa, salvo os decorrentes de promoção ou equiparação salarial ou do salário mínimo.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SEXTA - MODALIDADE DE REMUNERAÇÃO**

A remuneração dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT independente da jornada laborada, será sempre na modalidade mensalista, sendo que para fazer contratação sob outra forma de remuneração, inclusive a remuneração por hora, se exigirá prévia negociação via Acordo Coletivo de Trabalho Específico com o Sindicato dos trabalhadores, garantindo-se porém em qualquer situação, o piso salarial como o menor salário a ser pago e somente se vier a inexistir Piso Salarial, que será observado o salário mínimo como o menor salário a ser pago.

**parágrafo único** - qualquer benefício/vantagem salarial concedido espontaneamente pelo empregador sem estar previsto neste ACT, terá natureza salarial.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - BASE DE CÁLCULO**

Os cálculos de toda e qualquer parcela salarial de todos os trabalhadores da categoria, inclusive da gorjeta, serão feitos pela média das parcelas salariais recebidas nos últimos 03 (três) meses efetivamente trabalhados.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

## Adicional de Tempo de Serviço

### CLÁUSULA OITAVA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO

A todos os trabalhadores que contam ou venham a contar 03 (três) ou 05 (cinco) anos de serviços contínuos ao mesmo empregador e a mesma empresa, fica concedido respectivamente a importância de 03% (três por cento) por TRIÊNIO, 05% (cinco por cento) por QUINQUENIO, não cumulativos, **calculado sobre o salário contratual do trabalhador**, não integrando o salário para fins trabalhistas e previdenciários, ainda que habitual, nos termos do §2º do Art. 457 da CLT.

### Comissões

### CLÁUSULA NONA - GORJETA

Fica acordado entre o Sindicato dos trabalhadores e a empresa signatária, que toda a gorjeta, própria e imprópria, terá como base de cálculo a estimativa de gorjeta a todos os trabalhadores, podendo a empresa reter 6,50% da gorjeta para custear custos tributários/operacionais/sociais e sem qualquer retenção em favor da empresa, implicando por óbvio, que a mesma não integrará a base de cálculo remuneratório para nenhum reflexo salarial, não mais se aplicando a Súmula 354 do TST, que será distribuída mensalmente aos trabalhadores observando as seguintes condições.

#### **parágrafo primeiro – da modulação da retenção**

Sobressaindo desoneração judicial, liminar ou mérito, por ação judicial interposta pelo SINDICATO DE TURISMO E HOSPITALIDADE NO ESTADO DE GOIAS, dos impostos IRPJ, CSLL, COFINS, CCP E ICMS, a empresa 6,5% passará a reter 4% para custear custos tributários/operacionais/sociais, no mês seguinte à publicação da ordem judicial de desoneração.

#### **parágrafo segundo - DA FIXAÇÃO DE ESTIMATIVA DE GORJETA ENQUADRADA NO SIMPLES NACIONAL**

Estando a empresa enquadrada no simples nacional fica acordado a estimativa da gorjeta a ser anotada no contracheque dos trabalhadores em favor de todos os trabalhadores garçons, chefes de fila, maitre e sommelier, ou seja, todos os trabalhadores, independente da nomenclatura que fazem o atendimento nas mesas/salão, será no valor mensal de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) e para TODOS os demais trabalhadores da empresa, o valor da estimativa de gorjeta será no valor mensal de R\$100,00 (cem reais);

**parágrafo terceiro** - Nos termos do art. 457 da CLT, a gorjeta, independentemente de ser compulsória ou espontânea, integra a remuneração do trabalhador, mas, para fins de compor a base de cálculo, deve-se observar a Súmula 354 do TST, de forma que:

**a)** – O valor fixado como estimativa da gorjeta **será acrescido** ao salário dos trabalhadores e comporão sua remuneração para fins de: férias, 13º salário, FGTS, multa indenizatória da data-base, aviso prévio trabalhado e INSS;

**b)** – O valor fixado como estimativa da gorjeta **não será acrescido** na base de cálculo para apurar as parcelas de horas extras, adicional noturno, remuneração por feriados trabalhados, triênio/quinquênio, prêmio assiduidade, aviso prévio indenizado e DSR.

**parágrafo quarto – DA GESTÃO OPERACIONAL DA GORJETA:**

Para garantia da eficiência quanto ao apurado e repassado da gorjeta, fica contratada a empresa "**I9 PAY SOLUÇÕES EM PAGAMENTOS E SERVIÇOS LTDA**", CNPJ 34.355.611/0001-74, com endereço Alameda Araguaia, nº 2.190, 8º andar, Sala 812, Bairro Alphaville Industrial, Barueri-SP, como gestora, que realizará, durante a vigência desta norma, toda a operacionalização e logística da "gorjeta", garantindo integralmente a transparência do serviço, que será de baixo custo aos beneficiários desta norma coletiva, disponibilizando aos trabalhadores um cartão individual denominado "**INOVE**" com a bandeira "**visa**" para onde serão transferidos OBRIGATORIAMENTE todos os valores devidos identificados na rubrica "gorjeta", sendo a cota para cada trabalhador, uma única taxa de administração mensal de R\$ 5,00 (cinco reais) por cada um e o empregador pagará por cada empregado um valor mensal de R\$ 5,00 (cinco reais) como taxa de administração.

**parágrafo quinto:** O repasse da gorjeta será feito obrigatoriamente no cartão individual de cada trabalhador;

**a)** a empresa, no prazo de até 10 (dez) dias após ser registrado o Acordo Coletivo de Trabalho, fica obrigada a entrar no *site* eletrônico da operadora <https://19pay.com.br/> e fazer o cadastramento com todos os dados exigidos, o que inclui a relação de todos os trabalhadores;

**b)** a empresa, fica obrigada a manter o cadastramento atualizado, de modo que quando houver dispensa e contratação de trabalhador, de imediato, os dados sejam atualizados;

**parágrafo sexto** – O empregador é obrigado a fornecer aos trabalhadores, a contrarrecibo, até o dia 10 do mês subsequente ao mês da apuração, “mapa fiscal/planilhas” ou documento equivalente que comprove o total discriminado da gorjeta auferida, devendo constar o valor individualizado relativo a todos os trabalhadores;

**parágrafo sétimo** – O acesso ao mapa fiscal permitirá a conferência com os valores repassados pela "gestora" na conta de cada trabalhador beneficiado;

**parágrafo oitavo** – Observada a realidade da empresa e expressa a vontade da maioria dos trabalhadores da empresa, definiu-se que a distribuição da "gorjeta" será feita da seguinte forma:

a) mínimo de 70% (setenta por cento) em favor dos trabalhadores garçons e/outras nomenclaturas diversas usadas para a função de atendimento, incluindo o "maitre";

b) máximo de 30% (trinta por cento) em favor dos demais trabalhadores da área operacional, compreendendo os trabalhadores da cozinha, *cumin*, *barman*, *sommelier*, podendo ser incluído o(s) Gerente(s) nessa cota, mediante aceitação pela maioria dos trabalhadores abrangidos por essa alínea;

**parágrafo nono** - Fica proibido a empresa utilizar métodos de pontuação distintos do que aqui estabelecido para distribuir a gorjeta, bem como incluir outros critérios como assiduidade ou produtividade, de forma que o rateio poderá ser individual por "praça", ou linear (igual) para todos, conforme vier a ser deliberado em assembleia dos trabalhadores;

**parágrafo décimo** - A assembleia dos trabalhadores em negociação com a empresa, definirá se o repasse da gorjeta será "semanal", "quinzenal" ou "mensal", permitindo-se, a critério da maioria dos trabalhadores, alterar o cronograma;

**parágrafo décimo primeiro** - É vedado descontar do percentual da gorjeta destinada aos trabalhadores, qualquer retenção pela empresa, seja a que título for, inclusive para cobrir taxas bancárias ou com operadoras de cartão de crédito/débito, acidente originário de congelamento de bebidas, quebra de material, queda de bandejas, erro/devolução de prato, "cano" praticado pelo cliente/consumidor, excetuando somente a taxa de administração da gestora, bem como os custos tributários/operacionais/sociais;

parágrafo décimo segundo – Até que esteja implementada a gestão operacional do cartão previsto nessa cláusula, bem como a estimativa de gorjetas, ficam asseguradas e legitimadas a retenção de máximo de até 20% (vinte por cento) auferido da "gorjeta" em favor do empregador inscrito no regime de tributação do "simples nacional";

parágrafo décimo terceiro – Uma vez assegurada a transparência do total arrecadado mensalmente a título de gorjeta, o Sindicato e empresa, para a segurança jurídica, firmarão o Termo de Quitação semestral da gorjeta.

## Prêmios

### CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO PELA FUNÇÃO CAIXA

O trabalhador que exercer exclusivamente de função de caixa, ainda que em sistema de rodízio e independentemente do nome do cargo anotado em sua CTPS, fará jus a um "prêmio" de função mensal equivalente a 10% (dez por cento) de seu salário contratual a título de quebra de caixa e que constará no seu contracheque e será sempre devida, ainda que a empresa não promova a cobrança da ocorrência de prejuízos aos trabalhadores que exerçam a função de caixa.

**parágrafo único:** A conferência dos valores de caixa será realizada na presença do operador responsável, sendo que no impedimento deste pela empresa, o mesmo ficará isento de responsabilidade.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PREMIO ASSIDUIDADE

A empresa concederá mensalmente o prêmio assiduidade no valor mínimo de 10% (dez por cento) calculado sobre o salário contratual do trabalhador beneficiado em número de **12 (doze) parcelas anuais**, mediante manifestação de adesão pelo trabalhador, **observando conforme o Termo constante no Anexo Único** e as condições abaixo:

**parágrafo 1º** - O empregador é obrigado a informar e fornecer o Termo de Adesão ao trabalhador para que ele possa manifestar expressamente pela Adesão ao benefício do "prêmio assiduidade" ou pela NÃO Adesão ao benefício do "prêmio assiduidade", sendo que em caso de inércia do empregador, será presumida a Adesão do trabalhador ao "prêmio assiduidade" nos termos disposto no Anexo Único desta CCT;

**parágrafo 2º** - Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, deverá o trabalhador cumprir e registrar regularmente sua jornada diária de trabalho, em todos os dias do mês de referência, não sendo permitido atraso que exceder os 10 (dez) minutos diários de tolerância, previstos no § 1º do art. 58 da CLT; havendo exceção apenas por liberalidade do empregador e quando do gozo de férias e estritamente nas seguintes condições ao final ressalvadas nas alíneas abaixo:

**a)** - Haverá falta justificativa para ausência ao trabalho sem prejuízo do prêmio assiduidade, quando ocorrer pelo(a) trabalhador(a), as situações prevista no art. 473 da CLT, como: casamentos, nascimento de filhos, falecimento de filhos, cônjuge, pai e mãe, doação de sangue, acidente de trabalho etc e na situação prevista nas cláusulas: 1 - que garante o acompanhamento do filho ao médico ; 2 - ausência por vestibular e

ENEM ; 3 - ausência pelo dia da categoria e desde ainda que não tenha nenhuma suspensão no mês;

**parágrafo 3º - Ante à sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o prêmio de assiduidade, em nenhuma hipótese integrará ao salário contratual, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e outros prêmios pagos pelo empregador;**

**parágrafo 4º -** Os trabalhadores que exercem cargo de Gerente não receberão o adicional constante do *caput*, ainda que atendidas as exigências ora estabelecidas, exceto se por liberalidade do empregador, mantidas as demais regras, quando aplicadas;

**parágrafo 5º -** Sendo o "prêmio assiduidade" ofertada como meio de estímulo ao aumento da produtividade, fica estabelecido que mesmo se a empresa, no uso de sua faculdade, vier a abonar qualquer ausência do trabalhador, estará apenas praticando ato de liberalidade, que não ensejará qualquer direito futuro e nem penalidade pecuniária;

**parágrafo 6º -** Em caso de desligamento, será devido ao trabalhador o prêmio assiduidade proporcional aos dias trabalhados no mês, tendo este, cumprido os requisitos satisfatórios do benefício;

**parágrafo 7º -** De todo modo, deverá ser observado o comando do Termo constante no Anexo Único, que trata do rateio do valor entre Sindicato obreiro e trabalhadores, do prêmio assiduidade, que não possui natureza salarial e foi uma conquista do Sindicato obreiro, sendo destinada anualmente, 12 (doze) parcelas em favor dos trabalhadores e sendo que 01 (uma) delas será em favor do Sindicato obreiro, que será no **mês de maio/2023, com repasse até 12.06.2023;**

**a) -** O trabalhador que não fizer jus ao "prêmio assiduidade" no mês do repasse, desobriga o empregador de repassar a cota relativa a esse trabalhador no referido mês pois a cota parte só será devida se o trabalhador for assíduo. Porém, observando o princípio da equidade, o repasse será feito no primeiro mês seguinte em que o trabalhador venha a fazer jus ao benefício;

**b) -** A empresa que conceder o benefício "prêmio assiduidade" a trabalhadores sem obedecer o comando normativo desta cláusula, ou seja, para trabalhadores mesmo que não tenham aderido ao Termo constante no Anexo Único desta CCT, o benefício automaticamente terá natureza salarial e incorpora na remuneração.

**parágrafo 8º -** atendidas as condições, o trabalhador receberá **12 (doze)** parcelas anuais do benefício de natureza indenizatória "prêmio assiduidade" uma conquista que costumeiramente vem sendo mantida ao longo das negociações coletivas de



trabalho e foi mantida mesmo agora após à lei da "reforma" trabalhista; de modo que uma parcela do "prêmio assiduidade" será recolhida sobre o mês de **maio de cada ano**, calculado sobre o salário contratual de **todos** os trabalhadores da empresa sujeitos ao controle de jornada (excluindo somente os Gerentes) e será revertida em favor do Sindicato dos trabalhadores obedecendo o seguinte cronograma:

- **exercício 2023**: recolhida sobre o mês de **maio/2023** e repassada ao Sindicato até o dia **12.06.2023**;

**c)** O repasse ao Sindicato dos Trabalhadores, referente à parcela do "prêmio assiduidade", devida por cada trabalhador, deverá ser realizado acessando o site do Sindicato <https://www.sechseg.com.br/>, quando haverá duas opções: **1)** ir na Aba "**Guias**" e selecionar pelo nome do Sindicato patronal SINDTUR, a guia que está buscando ou **2)** ir no *site* do Ministério do Trabalho e acessar pelo nº da MR e abrir em PDF, clicando no *link* respectivo da guia, que nesse caso aqui da parcela de **assiduidade**, é <https://www.sechseg.com.br/guias/> **NO CAMPO SINDTUR 10% ASSIDUIDADE**, fazendo o recolhimento em até 11.06.2023, sob pena de incidir, além da obrigação principal, mais a multa prevista neste instrumento;

**d)** - Após fazer o repasse da parcela devida em favor do Sindicato dos trabalhadores, a empresa **obrigatoriamente**, deverá enviar comprovante do desconto e do repasse com valor e identificação do nome da empresa e cópias dos Termos de Adesões ao "prêmio assiduidade" no endereço eletrônico: **tesouraria@sechseg.com.br**; sob pena de incidir, a multa prevista na **cláusula 48<sup>a</sup>**;

**e)** As partes signatárias buscaram orientação jurídica para conferir segurança jurídica aos empregadores antes de pactuarem esta cláusula, estando assim a norma negociada, amparada pela legislação e ainda com o entendimento favorável do **MPT conforme Relatório da NF 0001470.2019.18.000/7**; por se tratar de uma cláusula de "adesão" que exige prévia manifestação do trabalhador em aderir ou não ao recebimento do benefício "prêmio assiduidade".

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIO PERMANÊNCIA**

Fica instituído o "prêmio permanência", no percentual de **4,0% (quatro por cento)**, calculado sobre o salário contratual do trabalhador beneficiado, mediante manifestação de adesão pelo trabalhador, conforme o **Termo de Adesão constante no Anexo deste Acordo Coletivo de Trabalho, que será pago em 12 parcelas**, nas condições abaixo:

**parágrafo 1º** - O empregador é obrigado a informar e fornecer o Termo de Adesão ao trabalhador, caso ainda não o tenha fornecido, para que ele possa manifestar

expressamente pela Adesão ao benefício do “prêmio permanência” ou pela NÃO Adesão ao benefício do “prêmio permanência”, sendo que em caso de inércia do empregador, será presumida a Adesão do trabalhador ao "prêmio permanência" conforme disposto no Termo de Adesão deste Acordo Coletivo de Trabalho;

**parágrafo 2º** - Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, se exigirá do trabalhador da empresa, o critério da permanência, de modo que a cada mês completado de exercício na empresa, será devido o benefício do "prêmio permanência", sendo devido também no mês das férias;

**parágrafo 3º** - O benefício não exclui nenhum trabalhador da empresa e nem exige qualquer critério para a sua concessão, bastando tão somente que agregue mensalmente no seu contrato de trabalho, mais um mês de exercício na empresa;

**parágrafo 4º** - Ante à sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o "prêmio permanência" que tem natureza indenizatória, em nenhuma hipótese integrará ao salário contratual, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e outros prêmios pagos pelo empregador;"

**parágrafo 5º** - Em caso de desligamento, será devido ao trabalhador o "prêmio permanência" proporcional aos dias trabalhados no mês;

**parágrafo 6º** - Mediante a adesão que o trabalhador venha a fazer, ele fará jus à retroatividade do prêmio desde janeiro/2023;

**parágrafo 7º**: as diferenças do prêmio permanência, retroativas a janeiro 2023, poderão ser pagas **até a folha de junho/2023, julho/2023 e agosto/2023**;

**parágrafo 8º** - De todo modo, a empresa deverá observar o comando do Termo de Adesão constante no Anexo deste ACT, que trata do rateio do valor entre Sindicato obreiro e trabalhadores, do "prêmio permanência", que não possui natureza salarial e foi uma conquista do Sindicato dos trabalhadores, sendo destinado mensalmente em favor dos trabalhadores; mas, somente 01 (uma) parcela, será revertida em favor do Sindicato dos trabalhadores, que será descontada na folha de pagamento, obedecendo o seguinte cronograma:

I - exercício **2023**, mês de referência: folha do mês de **agosto/2023** com repasse da parcela **até 11.09.2023**;

**a)** Se a empresa conceder o benefício "prêmio permanência" a trabalhadores sem obedecer o comando normativo desta cláusula, ou seja, para trabalhadores que não tenham aderido ao Termo de Adesão constante no Anexo deste ACT, o benefício automaticamente terá natureza salarial e incorpora na remuneração do trabalhador;

**b)** - O repasse ao Sindicato dos Trabalhadores, referente à parcela do "prêmio permanência", devida por cada trabalhador, deverá ser realizado acessando o site do

Sindicato <https://www.sechseg.com.br/>, quando haverá duas opções: **1)** ir na Aba "**Guias**" e selecionar pelo nome do Sindicato patronal SINDTUR, a guia que está buscando ou **2)** ir no *site* do Ministério do Trabalho e acessar pelo nº da MR e abrir em PDF, clicando no *link* respectivo da guia, que nesse caso aqui da parcela de **assiduidade**, é <https://www.sechseg.com.br/guias/> **NO CAMPO PRÊMIO PERMANÊNCIA**, fazendo o recolhimento em até 11.09.2023, sob pena de incidir, além da obrigação principal, mais a multa prevista na cláusula 48ª;

**c)** - Após fazer o repasse da parcela devida em favor do Sindicato dos trabalhadores, a empresa obrigatoriamente, deverá enviar comprovante do desconto e do repasse com valor e cópias dos Termos de Adesões ao "prêmio permanência" no endereço eletrônico: **tesouraria@sechseg.com.br**.

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REFEIÇÃO

Será fornecida gratuitamente a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, sem exceção e independentemente da modalidade de jornada, uma refeição a cada jornada de trabalho, em cardápio estabelecido pela mesma, mas que assegurará obrigatoriamente os ingredientes: arroz, feijão, carne, verdura e salada (uma fruta: opcional), que não será considerado salário "*in natura*".

**parágrafo 1º** - Se a empresa não tiver cozinha própria, optará entre duas opções: a) fornecer um *marmitex*" garantindo os mesmos ingredientes descritos no *caput* da cláusula **OU** fornecer uma cesta básica com a obrigatoriedade dos seguintes ingredientes:

<b>item</b>	<b>Unidade</b>	<b>descrição do item</b>
02 Pct	5 kg	arroz tipo 1
01 Pct	5 Kg	Açúcar
02 und	340 g	Extrato de tomate
01 pct	500 gm	Farinha de mandioca
02pct	500mg	farinha de trigo
04 pct	01 kg	Feijão tipo 1
01 pct	01 kg	Fubá de milho ou milharina
02 lata/Pct	400mg	Leite em pó
02 pct	500 mg	Macarrão espaguete ou talharim
01 Und.	500 mg	Manteiga animal

02 Pct.	450 mg	Mistura de bolo pronto
04 Lts	01 Lt	Óleo de soja
02 Pct	500 mg	Café moído
01 Pct	01 kg	Sal
01 Und.	Tablete 500mg	Doce goiabada/bananada
02 dúzias	12	ovos
01 pct	500 g	Bolacha água e sal ou cream cracker
01 ptc	400 ml	Bolacha rosquinha

**parágrafo 2º** - A empresa disponibilizará um local adequado, com mesa e cadeiras para uso das refeições pelos trabalhadores e quando estes levarem marmitas de sua casa, disponibilizará cozinha com fogão/forno/microondas para finalização da refeição;

**parágrafo 3º** - O fornecimento de alimentação, seja *in natura* ou seja por meio de documentos de legitimação, tais como: tíquetes, vales, cupons, cheques, cartões eletrônicos destinados à aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios, não possui natureza salarial e nem é tributável para efeito da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários e tampouco integra a base de cálculo do imposto sobre a renda da pessoa física.

**parágrafo 4º** - Se a empresa que tiver interesse em criar uma nova opção, que é a de fornecer um *ticket* alimentação, este ficará em R\$ 18,00 (dezoito reais).

#### Auxílio Morte/Funeral

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

A empresa pagará de uma só vez ao dependente do trabalhador falecido em acidente de trabalho e também dos falecidos por qualquer causa valor equivalente a 01 (um) salário contratual.

**parágrafo único** - Se a empresa mantiver seguro de vida para os seus trabalhadores, fica desobrigada de conceder o auxílio previsto no *caput*.

#### Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

#### Desligamento/Demissão

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO

Fica assegurado aos trabalhadores da empresa que tenham mais de 10 (dez) anos de contrato na mesma empresa, quando despedidos sem justa causa, o direito ao aviso prévio de 60 (sessenta) dias, sendo no mínimo 30 (trinta) dias na forma indenizada, sem prejuízo do direito assegurado pela Lei 12.506 de 2.011.

**parágrafo 1º:** O aviso prévio quando trabalhado, terá duração de 30 dias com redução de 02 horas diárias ou se optar o trabalhador, pela redução de 07 dias na forma do art. 488 da CLT. Já o acréscimo de 03 (três dias) por cada ano de serviço prestado na mesma empresa assegurado pela da lei 12.506 de 2011 será sempre e somente concedido na forma indenizada;

**parágrafo 2º:** Durante o prazo do aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercente de cargo 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.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MULTA POR ATRASO NA RESCISÃO

Após o prazo legal de 10 (dez) dias para a empresa efetuar o pagamento das verbas rescisórias, efetuar a homologação e fazer a entrega das guias para levantamento do FGTS e seguro-desemprego, terá ainda, caso necessário, mais 01 (um) dia de tolerância, após o 10º dia contados a partir do término do contrato, sob pena de pagar, à partir do 12º dia posterior ao término do contrato, além da multa prevista no art. 477 da CLT, se acrescer de mais 1/30 avos (um trinta avos) ao trabalhador, por cada dia de atraso calculado sobre o valor líquido da rescisão.

**parágrafo 1º:** 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 (doze) meses** de serviço na empresa ou agendar no Sindicato dos trabalhadores (para trabalhadores com **12 (doze) meses** ou mais de serviço na empresa), o qual deverá ter o ciente do trabalhador nas duas vias.

**parágrafo 2º:** Em caso de não comparecimento do trabalhador para o acerto previsto em lei ou em caso de força maior, ficará o empregador isento das multas previstas nesta cláusula, desde que comprove perante o Sindicato dos trabalhadores ter fornecido o aviso prévio na forma exigida pelo § 1º e em seguida terá declaração do Departamento de homologação do mencionado Sindicato isentando da multa.

**parágrafo 3º:** O aviso prévio concedido para ser cumprido em casa, equiparar-se-á a dispensa do aviso, sendo devido o pagamento do aviso prévio indenizado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA INDENIZAÇÃO NA DATA-BASE**

Em negociação relativa ao art. 90 da Lei 7.238/84, o trabalhador dispensado sem justa causa cujo aviso prévio tenha sido concedido, dentro do período de 30 dias antecedentes à data base, ou seja, entre os dias 02 a 31 do mês de dezembro de cada ano, **NÃO terá direito** à indenização equivalente a um salário contratual vigente, sendo irrelevante a data do vencimento do aviso prévio, ou ainda, se foi trabalhado ou indenizado.

parágrafo único – Em razão da negociação contida no caput, o empregador deverá realizar eventual acerto complementar em até 30 (trinta) dias, a fim de quitar o valor do reajuste concedido na data-base, sob pena de pagamento da multa prevista no art. 90 da Lei 7.238/84.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO OBRIGATÓRIA NA SEDE DO SINDICATO**

Os acertos rescisórios dos trabalhadores que contarem com mais de **12 (doze) meses** de tempo de serviço, deverão ser efetuados **obrigatoriamente** no Sindicato Intermunicipal dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares no Estado de Goiás – SECHSEG ou, caso prefira, de forma remota, pela plataforma on line, conforme previsto na Cláusula Décima Oitava, sem a necessidade de se deslocar à sede do sindicato laboral, mediante do pagamento de taxa.

**parágrafo 1º** - Primando pela maior segurança jurídica às empresas, fica facultado a estas, o direito se assim optarem, de fazer o acerto rescisório no Sindicato quando o tempo de contratação do trabalhador dispensado for inferior à 12 (doze) meses;

**parágrafo 2º** - A empresa fica autorizada a efetuar os pagamentos dos acertos rescisórios através de cheques, que não poderão ser cruzados;

**parágrafo 3º** - Só serão aceitos cheques emitidos pelo empregador, com liquidação imediata e nominal ao trabalhador;

**parágrafo 4º** - A validade de quitação e homologação da rescisão só se efetivará após a devida liquidação do cheque;

**parágrafo 5º** - Visando o atendimento adequado, o acerto rescisório deverá ser previamente agendado no Sindicato através do endereço eletrônico: [WWW.SECHSEG.COM.BR](http://WWW.SECHSEG.COM.BR);

**parágrafo 6º** - 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 poderá mais ser mais impresso frente e verso;
- d) Termo de homologação em cinco vias;
- e) aviso prévio;
- f) formulário do seguro desemprego;
- g) extrato analítico do FGTS com a chave para o saque;
- h) guia de recolhimento do FGTS;
- i) demonstrativo do trabalhador de recolhimento do FGTS rescisório;
- j) chave de comunicação;
- k) três últimos contracheques;
- l) Livro de registro de empregados;
- m) atestado de saúde ocupacional;
- n) Carta de preposto;
- o) comprovação de recolhimento das contribuições devidas às entidades sindicais (obreira e patronal) no exercício em curso;
- p) comprovação do pagamento da contribuição social IEB;

**parágrafo 7º**: Assim que implementado a modalidade de homologação *on line*, o Sindicato dos trabalhadores comunicará a empresa quando marcar o horário e divulgará/disponibilizará no *site* da entidade o *link* para agendamento e cadastramento.

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO POR PLATAFORMA ONLINE

As rescisões contratuais dos trabalhadores com mais de 12 (doze) meses de serviço poderão ser homologadas através da plataforma de homologação digital, no endereço <http://fecomercio.go.net.suprema.com.br/>, sem a necessidade de se deslocar ao sindicato do segmento, especialmente as empresas que não possuem sede em Goiânia.

**§1º**- Para realizar homologação digital do(s) empregado(s) de sua empresa de forma cômoda e segura, entre em contato com o Sindtur, pelo celular e WhatsApp (62-998029304), fixo (62-32272413) ou e-mail: [sindturismo@yahoo.com.br](mailto:sindturismo@yahoo.com.br), devendo seguir as seguintes instruções:

I- Realizar o cadastro, entre em contato com o Sindtur-GO nos canais de atendimento informando seu CNPJ e RAZÃO SOCIAL (onde será gerado seu login e senha para homologação).

II- Entrar no link <http://fecomercio.go.net.suprema.com.br/>; informar login e senha gerados no Primeiro passo.

III - Seguir as informações contidas no documento PDF enviado juntamente com o login e a senha onde encontra-se o passo a passo do preenchimento do formulário digital de homologação.

**§2º** - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida equitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

**§3º**- O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado em dinheiro, depósito bancário ou cheque da própria empresa (que não poderá ser cruzado), ou em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

**§4º**- Só serão aceitos cheques emitidos pelo empregador da própria empresa, com liquidação imediata e nominal ao empregado.

**§5º**- A validade de quitação e homologação da rescisão só se efetivará após a devida liquidação do cheque.

**§6º**- Para a assistência sindical no ato de homologação da rescisão, será cobrado da empresa, **um valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) por cada homologação,**



devendo a empresa fazer o pagamento através do boleto gerado para utilização do sistema eletrônico.

**§7º-** Serão exigidos os seguintes documentos para homologação:

- a) CTPS devidamente atualizada;
- b) Carimbo da empresa com documentação carimbada e assinada
- c) TRCT (Termo de rescisão de contrato) em 5 (cinco) vias que não poderá mais ser impresso frente e verso;
- d) Termo de homologação em 5 (cinco) vias;
- e) Aviso-prévio;
- f) Formulário do seguro desemprego;
- g) Extrato analítico de FGTS com a chave para o saque;
- h) Guia de recolhimento de FGTS;
- i) Demonstrativo de recolhimento de FGTS rescisório do trabalhador;
- j) Chave de comunicação;
- k) Doze últimos contracheques efetivamente trabalhados;
- l) Livro de registro de empregados;
- m) Atestado de saúde ocupacional;
- n) Carta de preposto;
- o) Comprovante do pagamento da taxa de homologação;
- p) Os termos de rescisão de contrato de trabalho e o de homologação não poderão ser impressos frente e verso;
- q) Pagamentos de TRCT através de depósitos em conta, somente serão aceitos através de comprovante de extrato bancário do trabalhador;
- r) Não serão aceitos inserções de dados incorretos nos documentos exigidos para a homologação;

s) Comprovante de contratação e pagamento da apólice do seguro de vida e estar quites com o instituto Elias Bufaiçal;

**§8º**- Quando o empregador fornecer o aviso-prévio fixará o local, data e horário para o acerto das verbas rescisórias, bem como se será feito na empresa ou no Sindicato Profissional, o qual deverá ter o ciente do empregado nas duas vias.

**§9º**- Caso o empregado não compareça para receber as verbas resilitórias no dia e hora pré-estabelecido pela empresa, ou em caso de força maior, desde que o trabalhador tenha tomado ciência por escrito, ficará o empregador isento de penalidades, desde que comprove perante o Sindicato Profissional, ter fornecido aviso-prévio na forma exigida no §7º e em seguida terá declaração do Departamento de Homologação do Sindicato que o isente de penalidades.

**§10º** - Uma vez pago e utilizado do sistema digital, o valor não será restituído caso a homologação não se conclua devido exigências realizadas pelo sindicato laboral, falhas documentais ou outros motivos alheios à plataforma.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPENSA DE AVISO**

Os trabalhadores ficarão desobrigados do cumprimento do aviso prévio quer tenha sido dado tanto pelo empregador como pelo trabalhador, quando comunicar por escrito em **autodeclaração** à empresa, a obtenção de novo emprego, desobrigando à empresa ou o próprio trabalhador do pagamento dos dias não trabalhados após a comunicação.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MÚLTIPLAS FUNÇÕES**

Na vigência do instrumento coletivo, face efeitos econômicos decorrente da pandemia do Covid-19, os trabalhadores poderão, excepcionalmente, desempenhar múltiplas funções, se necessário for, de maneira que as empresas consigam continuar operando

suas atividades sem inviabilizar sua existência. Tal prática, apenas para esse período pontual, não será considerado acúmulo ou desvio de função para os fins de direito.

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DA TRABALHADORA GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade provisória de **15 (quinze)** dias à trabalhadora gestante, a contar do término da estabilidade prevista na alínea “b”, do inciso II, do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da CF/88.

**parágrafo 1º:** Fica obrigada, no momento em que a empresa lhe apresentar o aviso prévio ou durante o cumprimento deste, ou ainda no ato da comunicação da dispensa, no caso de se encontrar grávida, a comunicar a empresa, e posteriormente, comprovar com exame laboratorial.

a) mediante a comunicação de gravidez pela trabalhadora, a empresa suspenderá o aviso ou demissão, sob pena de ter que pagar a correspondente indenização.

**parágrafo 2º:** A trabalhadora gestante poderá, mediante orientação médica e sem prejuízo salarial, ser removida de função para uma melhor adequação de suas atividades durante seu estado de gestação, com a sua devida concordância, podendo, após o retorno da licença maternidade, voltar à função de origem.

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE NO ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL**

Fica assegurada a estabilidade nos primeiros **12 (doze)** meses, quando do retorno do empregado licenciado por acidente de trabalho ou doença profissional

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

Concede-se a estabilidade no emprego aos trabalhadores durante os 12 (doze) meses que antecederem à data para adquirir direito a aposentadoria voluntária, desde que contenha o prazo mínimo de 05(cinco) anos de serviço prestado à mesma empresa; só podendo ser dispensado nesse período, se houver justa causa devidamente comprovada, sendo que após a efetivação do direito, extingue-se a garantia de emprego.

#### Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROIBIÇÃO DE DESCONTO POR PREJUÍZO AO EMPREGADOR

Fica vedado à empresa descontar dos seus trabalhadores, os prejuízos decorrentes de pagamento realizados através de cartão de crédito pelo cliente bem como de recebimento de cheques sem provisões de fundo, furtado ou sustado (c/documento) previamente visados pelos empregadores ou seus prepostos; quando ocorrer o chamado *cano* quando o cliente utilizando de fraude e má fé sair sem pagar a conta e quando ocorrer acidentes como queda/quebra do prato/bebidas, congelamento de bebidas etc, situações em deve o trabalhador, para tanto, comunicar seu imediato superior imediatamente quando da ocorrência do fato.

#### Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

##### Duração e Horário

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA FIXA E INVARIÁVEL E FOLGA AO DOMINGO

A jornada de todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, observará os termos previstos no contrato de trabalho, mas, será sempre na modalidade **fixa e invariável**.

**parágrafo 1º** - os horários do início dos turnos das empresas e em especial do segmento de refeição rápida (*fast food*), será constituído de modo que cada um permita ficar integralmente livre o período matutino ou o período noturno para permitir aos trabalhadores jovens conciliar trabalho e estudo. Assim, quem laborar em sua jornada abrangendo os períodos matutino e vespertino, terá o período noturno disponível para o estudo e o mesmo ocorrerá com quem laborar abrangendo os períodos vespertino e noturno, terá o período matutino disponível para o estudo; tudo de modo a garantir a disponibilidade integral do turno matutino ou do turno noturno para o estudo;

**parágrafo 2º** - Fica negociado, que a empresa elaborará escala de trabalho de modo a garantir que cada trabalhador folgue OBRIGATORIAMENTE ao menos 01 (um) domingo por mês.

### Compensação de Jornada

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO POR BANCO DE HORAS

A empresa poderá adotar o "banco de horas" para compensar horas prorrogadas e/os feriados trabalhados seja por qualquer período e/ou horas trabalhadas, observando o prazo de 12 meses para fazer a compensação das horas geradas no "banco de horas" e observará obrigatoriamente os demais regramentos nos parágrafos desta cláusula que se seguem:

**parágrafo 1º** - A regular jornada de trabalho é mantida em 44h (quarenta e quatro) horas semanais e sobre essa jornada será calculada a remuneração de todos os trabalhadores, independentemente da jornada efetivamente cumprida, salvo em caso de falta não justificada;

**parágrafo 2º** - Fica convencionado o BANCO DE HORAS, autorizando o acréscimo da jornada de trabalho em 02 horas diárias ou o trabalho diário até o limite de 10 horas, resguardando os devidos descansos legais, devendo o empregador avisar o trabalhador sempre com antecedência mínima de 02 (dois) dias e obedecerá os critérios abaixo:

**a)** Jornada extraordinária laborada para fins de compensação e/ou efetivo pagamento, serão calculadas com acréscimo de 60% (sessenta por cento);

**parágrafo 3º** - Quando o trabalhador necessitar fazer uso de horas de crédito, deverá solicitar a empresa com antecedência mínima de 02 (dois) dia úteis, sendo necessária a dispensa pelo empregador;

**parágrafo 4º** - A empresa se obriga a realizar um controle individual de hora de trabalho, através do espelho de ponto, o qual conterà demonstrativo claro e preciso, apontando todas as horas a crédito e débito, bem como prestar informações acerca dos respectivos saldos quando solicitados pelo trabalhador ou sindicato. O espelho de ponto será repassado ao trabalhador para análise e conferência, devendo ser assinado e devolvido ao empregador para arquivo. Mensalmente deverá ser apresentado ao trabalhador o saldo de seu banco de horas, podendo a informação vir impressa no demonstrativo de pagamento do trabalhador ou em documento próprio, formalizado para este fim, com comprovante de recebimento firmado pelo trabalhador;

**parágrafo 5º** - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, fará o

trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, sendo o percentual de 60%(sessenta por cento) a serem pagas com as verbas rescisórias;

**a)** Em caso de saldo negativo e não tendo havido a compensação dentro de 08 (oito) meses, contados de quando gerada, a empresa não mais poderá proceder qualquer desconto.

#### Intervalos para Descanso

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO INTRAJORNADA NO DUPLO HORÁRIO DE ATENDIMENTO

O intervalo intrajornada para a jornada semanal de 44h (quarenta e quatro horas), terá duração máxima de 02 (duas) horas e não poderá ser ampliado por acordo individual com os trabalhadores, exigindo para essa situação, negociação via Acordo Coletivo de Trabalho específico com o Sindicato dos trabalhadores, exceto nos casos previstos no parágrafo único

**parágrafo único** - Se a empresa comprovadamente operar com duplo horário de atendimento, que é aquele onde o estabelecimento ao encerrar o primeiro horário de atendimento, fecha as portas e suspende o atendimento externo aos clientes/consumidores, só reabrindo para atividade interna e atendimento externo no início do segundo (novo) horário; só poderá conceder aos seus trabalhadores, intervalo intrajornada superior a 02 (duas) horas, se houver a expressa anuência por parte dos trabalhadores, comunicando ao final o Sindicato dos trabalhadores.

#### Controle da Jornada

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTROLE DA JORNADA

As empresas que tenham a partir de 20 (vinte) trabalhadores, ficam obrigadas a proceder ao controle do registro de ponto de seus trabalhadores, abrangendo o registro da hora de entrada, início de gozo do intervalo intrajornada, término do intervalo intrajornada e saída da jornada.

**parágrafo primeiro** – só será válido o controle de registros/jornada, quando for assinado pelo trabalhador;

**parágrafo segundo** – é vedado a utilização de registro de ponto por exceção, bem como é vedado qualquer tipo de pré-assinalação, seja de entrada, intervalo e saída.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO AO TRABALHADOR ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do trabalhador nos dias de ENEM, exame vestibulares e concursos públicos, mediante documento comprobatório de inscrição e comparecimento.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA POR TEMPO PARCIAL**

Com amparo do Art. 58-A da CLT, fica autorizada a adoção do regime de trabalho por tempo parcial, aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, , sendo permitido ser convertido 1/3 em férias

**Parágrafo Primeiro** - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral;

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA ESPECIAL DE 12 X 36**

A empresa está autorizada a implementar a jornada especial 12 x 36, obedecendo os critérios estabelecidos nas alíneas "a" a "c" abaixo transcritas, obrigando-se às seguintes condições ora estabelecidas:

- a) Será concedido intervalo de 01h00m (uma hora) para repouso e alimentação, dentro da jornada de 12 horas e na hipótese do trabalhador não usufruir integralmente do intervalo de 01h00m (uma hora) para repouso e alimentação, será devida sobre a hora, o acréscimo do adicional de hora extra em 60%;
- b) Nos termos do art. 73, § 1º da CLT c./c Súmula 09 do IRT da 18ª Região, será assegurada a redução da hora noturna;

c) É expressamente proibida a realização de labor extraordinário, ou seja, que ultrapasse as 12 horas, pelos trabalhadores que trabalham na jornada 12x36, bem como labor sem observar integralmente o intervalo de 36 horas entre jornadas, mas, em caso de infringência da norma, para evitar enriquecimento ilícito pelo empregador, a jornada que se exceder será remunerada com o adicional de 60% (sessenta por cento) sobre a hora normal.

d) A remuneração mensal pactuada pelo horário 12x36h abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, nos termos do Parágrafo Único do Art. 59-A da CLT.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIA DA CATEGORIA

Fica estabelecido que o dia dos trabalhadores no Comércio da gastronomia, hospedagem, turismo e serviços, será comemorado na primeira **2ª feira do mês de outubro**, o qual será reconhecido como "folga remunerada" equiparado a feriado da categoria e, para quem for convocado para laborar nesse dia, receberá a hora trabalhada com o adicional de 100% (cem por cento).

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DAS HORAS EXTRAS, DOMINGOS E FERIADOS

A empresa está autorizada a convocar todos trabalhadores a trabalharem nos domingos e feriados, observando as folgas disciplinadas neste Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo primeiro** - As horas extras laboradas em dias úteis, feriados, serão remuneradas com adicional **de 50% (cinquenta por cento)** sobre o valor da hora normal.

**parágrafo segundo**- São regulamentados como feriados, estando autorizado o trabalho nas seguintes datas: **1º de janeiro** (dia da Paz Mundial, Lei 662/49); **21 de abril** (dia de Tiradentes, Lei 1.266/50); **1º de maio** (dia do Trabalhador, Lei 662/49); **7 de setembro** (dia da Independência, Lei 662/49); **12 de outubro** (dia de Nossa Senhora Aparecida, padroeira do Brasil, Lei 6.802/80); **02 de novembro** (dia de finados, Lei 10.607/2002); **15 de novembro** (dia da Proclamação da República, Lei 662/49); **25 de dezembro** (dia de Natal, Lei 662/49) e ainda as datas consuetudinárias de: *Corpus Christi*, ([lei municipal nº 100, de 11 de dezembro de 1951](#)) e sexta feira santa da paixão (art. 2º, da Lei Federal nº 9.093). Serão ainda observados o **dia da categoria** e os feriados municipais, que em regra são o dia do(a) padroeiro(a) do município; aniversário do município e outros



que houver, de modo que, se ocorrer de trabalhar em qualquer das datas mencionadas, inclusive, quando submetidos à jornada de 12 x 36, serão as horas extraordinárias trabalhadas remuneradas **com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento)** sobre a hora normal.

**parágrafo terceiro** - Fica negociado, que a empresa elaborará escala de trabalho de modo a garantir que cada trabalhador folgue OBRIGATORIAMENTE ao menos 01 (um) domingo por mês.

## Saúde e Segurança do Trabalhador

### Exames Médicos

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONSULTA OU INTERNAÇÃO DE FAMILIARES

Fica concedido à trabalhadora no caso de consulta médico de filho (a) de até 05 (cinco) anos ou maior, se inválido (a), abono de 01 (um) dia mensal mediante comprovação por declaração médica.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PLANO SAÚDE E ODONTOLÓGICO

Se a empresa que conceder Plano de Saúde em forma de parceria, ao seu trabalhador, somente aceitará os atestados médicos dos profissionais credenciados pelo plano. Também serão aceitos os atestados médicos fornecidos pelos médicos que atendam na sede do Sindicato dos trabalhadores.

**parágrafo único:** A concessão do benefício de plano de saúde não caracteriza em nenhuma hipótese, “*salário in natura*”, não integrando, para nenhum efeito, a remuneração do trabalhador.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MEDICO/ODONTOLOGICO

As faltas dos trabalhadores por razão de saúde serão abonadas mediante a comprovação por atestado médico/odontológico ou declaração de consulta do trabalhador. Quando a empresa tiver convênio médico na especialidade necessária ao trabalhador, o atestado será fornecido pelo médico conveniado pela empresa e

também serão aceitos os atestados fornecidos pelos médicos que atendem no Sindicato dos trabalhadores.

**parágrafo único** – O atestado abonará a falta no período em que for realizada a consulta, seja no "matutino" ou "vespertino", a não ser que esteja especificado pelo médico o repouso imediato que justifique a ausência no local de trabalho pelo dia inteiro.

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL IEB**

O empregador disponibilizará a todos os trabalhadores subordinados a esta ACT - Acordo Coletivo de Trabalho, os auxílios relacionados no Manual de Regras e Uso do IEB – Instituto Elias Bufaiçal, a partir de 15/03/2023, por meio da contribuição social mensal de R\$ 17,40 por trabalhador, após adesão no site da entidade e anuência do empregador, cujo pagamento deverá ser realizado até o dia 15 (quinze) de cada mês, exclusivamente, por meio de boleto emitido pelo IEB, no site [www.institutoeliasbufaiçal.com.br](http://www.institutoeliasbufaiçal.com.br), ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

Parágrafo Primeiro – Os Auxílios disponibilizados pelo IEB não possuem natureza salarial por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e assistencial, composto dos seguintes itens:

I- Auxílio desconto farmácia;

II- Auxílio Alimentar

III- Auxílio natalidade;

IV- Auxílio Kit bebê

V- Auxílio Telemedicina;

VI- Auxílio Cultural.

Parágrafo Segundo – As normas de utilização e todas as informações relacionadas constam do Manual de Regras e Uso, disponibilizados no site do Instituto Elias Bufáical – IEB.

Parágrafo Terceiro - O empregador pagará aos seus empregados Seguro de Vida com Assistência Funeral e Auxílio Alimentação, o qual não possui natureza salarial, por não se constituir em contraprestação dos serviços, no valor de R\$ 3,50 (três reais e cinquenta reais) por vida, incluindo indenizações por morte natural e acidental do Empregado(a), no valor R\$ 22.000,00 (vinte e dois mil reais), e em caso de invalidez parcial, a indenização será calculada tomando-se por base a tabela para cálculo de indenização da SUSEP – Superintendência de Seguros Privados e Capitalização, no limite de R\$ 22.000,00 (vinte e dois mil reais), cujo pagamento será realizado após a entrega de todos os documentos comprobatórios junto à seguradora, pelos beneficiários do seguro.

**Parágrafo quarto** – A Assistência Funeral Familiar é o conjunto dos serviços e itens garantidos e fica limitado ao valor máximo de despesas de até R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais), conforme estabelecido no Manual de Regras e Uso em anexo.

**Parágrafo quinto** – O Auxílio Alimentação será pago em caso de morte do empregado titular, sendo estipulado o pagamento de R\$ 2.520,00 (dois mil, quinhentos e vinte reais), a ser pago em 06 (seis) parcelas mensais no valor de R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais) cada, aos beneficiários expressamente designado(s) pelo Segurado, conforme estabelecido no Manual de Regras e Uso em anexo.

**Parágrafo sexto** – O valor do Seguro de Vida com Assistência Funeral e Auxílio Alimentação será incluído no mesmo boleto de cobrança da Contribuição Social IEB.

**Parágrafo sétimo** – As empresas que já possuem seguro de vida para os empregados, que contenha as coberturas e garantias estabelecidas na presente cláusula poderão fazer a adesão a presente cláusula, ao término da apólice de seguro vigente na data de assinatura da presente CCT e/ou ACT.

**Parágrafo oitavo** – O empregador, para contratação, deverá entrar em contato no telefone 62-32272450 (fixo e WhatsApp)

#### Relações Sindicais

##### Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

A empresa permitirá que os dirigentes sindicais, advogados e assessores credenciados tenham acesso à mesma, nos primeiros 30 minutos de abertura do estabelecimento, para fins de promover filiação, recolher mensalidade dos associados, entregar jornais, boletins periódicos e outras atividades sindicais.

**parágrafo 1º** - Após receber a solicitação, a empresa terá até 05 (cinco) dias para agendar dia, que deverá ser designada para ocorrer dentro dos 10 (dez) dias contínuos que se seguirem ao comunicado da empresa;

**parágrafo 2º** - para o efetivo cumprimento da cláusula, será exigido o quórum mínimo de 80% dos trabalhadores que estiverem escalados no dia marcado para a reunião, por turno de trabalho;

**parágrafo 3º** - O descumprimento da cláusula de acesso dos dirigentes sindicais será caracterizado como prática antissindical, sujeito a quantificação pelo poder judiciário, sem prejuízo de outras penalidades e indenizações.

#### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REPRESENTANTES SINDICAIS**

Fica assegurada a estabilidade provisória aos Representantes Sindicais que, sendo filiados, vierem a ser eleitos pela categoria com mandato correspondente ao da Diretoria do Sindicato, sendo limitado a 01 (um) Representante por empresa que possuir acima de 30 (trinta) trabalhadores, que depois de eleito não poderá ter alterada sua função unilateralmente, obrigando-se o Sindicato obreiro à comunicar a empresa o nome do Representante até 10 (dez) dias após sua eleição.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

A empresa obriga-se a abonar sem prejuízo do salário, um dia por mês, sempre nas segundas-feiras, em que os Diretores Efetivos do Sindicato permanecerem afastados da mesma para exercício de atividades sindicais, sendo obrigada comunicação prévia por parte do Sindicato dos trabalhadores com 05 ( cinco ) dias de antecedência.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL**

A Contribuição Associativa destina-se, a custear os serviços prestados pela entidade sindical à categoria, sobretudo a gastos com negociações, acordos, Convenção Coletiva de Trabalho, ou, na ausência desses, participação em sentença normativa em processo de Dissídio Coletivo, e também ao custeio da interligação do Sistema Confederativo de Representação Sindical, em ações conjuntas e constantes de comunicação entre Confederação, Federação e Sindicatos. Sua finalidade é garantir a defesa dos interesses da categoria em mais de um nível de representação (local, regional e nacional). Por ter essa finalidade, que é aprovada pelas assembleias da Convenção Coletiva de Trabalho, competente e específica, entre as categorias profissionais e patronais. Uma vez instituída, é extensiva a toda a categoria representada, tendo caráter compulsório. (Fundamento legal: artigo 8º, IV, da Constituição Federal; e alínea “e” do artigo 513 da CLT).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas integrantes das categorias econômicas pertencentes ao 5º grupo sindical, que sejam associados ou não, deverão recolher mensalmente, todo dia 10, a Contribuição associativa em favor do SINDTUR – Sindicato do Turismo e Hospitalidade no Estado de Goiás, nos termos abaixo:

**Tabela para Recolhimento da Contribuição ASSOCIATIVA - 2023.**

<b>Contribuinte/Porte recolher</b>	<b>Número de empregados</b>	<b>Valor a</b>
MEI 25,00/mês		R\$
Microempresas ME 50,00/mês	de 0 a 10 empregados	R\$
ME ou EPP empregados	de 11 a 50 R\$ 70,00/mês	
Demais empresas empregados	de 51 a 99 R\$ 135,00/mês	
Acima de 100 empregados 200,00/mês		R\$

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O recolhimento deverá ser feito ao SINDTUR, em qualquer Agência Lotérica ou Bancária, através de guia própria, cartão de crédito

através do *link* de pagamento e pix, que pode ser requerida pelo e-mail: [sindturismo@yahoo.com.br](mailto:sindturismo@yahoo.com.br).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Para o pagamento anual, em parcela única à vista, via boleto ou pix, será concedido desconto de 10%. No pagamento total cartão de crédito ou pix parcelado em até 12x o desconto será de 5%.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CUSTEIO SINDICATO TRABALHADORES BASE SINDITUR**

Será devida uma contribuição de custeio em favor do Sindicato dos trabalhadores por TODOS os trabalhadores que fizeram ou venham a qualquer momento, fazer a anuência individual e expressa conforme inciso XXVI do art. 611-B da CLT ao assinarem o Termo de adesão conforme o Anexo Único deste ACT. Assim, a empresa, descontará na folha de pagamento de todos os trabalhadores anuentes, a contribuição de custeio do Sindicato dos trabalhadores, no percentual em parcela única anual de 05% (cinco por cento) sobre o salário base de cada trabalhador, descontada na folha de pagamento do mês de setembro de cada ano e será revertida em favor do Sindicato dos trabalhadores obedecendo o seguinte cronograma:

- exercício 2023: recolhida sobre o mês de setembro/2023 e repassada ao Sindicato até o dia 16.10.2023;

parágrafo 1º - O repasse ao Sindicato dos Trabalhadores, referente à parcela do "custeio do Sindicato", devido por cada trabalhador, deverá ser realizado acessando o site do Sindicato <https://www.sechseg.com.br/> quando haverá duas opções: 1) ir na Aba "Guias" e selecionar pelo nome do Sindicato patronal SINDITUR, ou 2) ir no site do Ministério do Trabalho e acessar pelo nº da MR e abrir em PDF, clicando no link respectivo da guia, que nesse caso aqui da parcela de assiduidade, é <https://www.sechseg.com.br/guias/> NO CAMPO SINDTUR 5% CUSTEIO, fazendo o recolhimento em até 16.10.2023, sob pena de incidir, além da obrigação principal, mais a multa prevista na cláusula 48ª;

parágrafo 2º - à medida que haja novas adesões à autorização ao custeio em favor do Sindicato dos trabalhadores, o percentual será cobrado da seguinte forma: a 1ª parcela, no mês seguinte que se seguir à adesão;

parágrafo 3º - Após o pagamento o empregador, nos termos do § 2º do art. 583 a CLT c/c Precedente Normativo nº 041 do Tribunal Superior do Trabalho e nos termos dos princípios da transparência e da boa fé negocial, a empresa remeterá via email no endereço eletrônico: [tesouraria@sechseg.com.br](mailto:tesouraria@sechseg.com.br) ou, se preferir, pelo correio ao Sindicato dos trabalhadores no mesmo prazo do repasse dos valores, a comprovação dos valores repassados com uma via da guia com autenticação mecânica do agente arrecadador com a respectiva lista nominal de trabalhadores ao Sindicato dos

trabalhadores, que em seguida procederá em seu Cadastro, a devida anotação de quitação em relação a empresa e caso esta não remeta o comprovante e a relação nominal de trabalhadores, presumir-se-á inadimplente, sujeitando-se a ação judicial de cobrança, além de incorrer na multa prevista na cláusula 48<sup>a</sup>;

parágrafo 4<sup>o</sup> - Os termos negociados pelas partes signatárias vinculam a sua obrigação de cumprimento por parte das empresas e dos trabalhadores representados. Assim, com fundamento da prevalência do acordado/negociado, fica à empresa previamente NOTIFICADA, que, se esta não efetivar o desconto e devido repasse ao Sindicato dos trabalhadores nos termos previsto no 'caput' acima, da contribuição autorizada e anuída individualmente pelo trabalhador nos termos da nova redação do art. 545 da CLT, tendo em vista que trata-se de uma contribuição devida pelos trabalhadores e não pela empresa, esta, a empresa, assume obrigatoriamente a obrigação de pagar diretamente e acrescida de encargos, multas e honorários e sem contrapartida do trabalhador, a integralidade do valor devido da contribuição ao Sindicato dos trabalhadores, se for o caso, judicialmente

#### Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

A empresa, quando solicitada formalmente pelo Sindicato dos trabalhadores, deverá fornecer no prazo de até 10 (dez) dias contínuos, cópias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), demonstrativos de pagamentos (contracheques), extratos analíticos de FGTS, contrato de trabalho, ficha de registro de empregados, RAIS, CAGED e/ou GFIP, documentos relativos à gorjeta, comprovante de recolhimentos do seguro de vida e cópia dos Termos de Adesão.

**parágrafo único** – a inércia e/ou recusa na entrega dos documentos descritos no *caput*, ensejará multa de R\$ 300,00 reais mensais, por trabalhador com vínculo na empresa oficiada, até o efetivo cumprimento;

#### Outras disposições sobre representação e organização

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO ENQUADRAMENTO SINDICAL DAS EMPRESAS

As empresas que possuírem mais de um CNPJ, e que atuarem como grupo econômico, serão, para todos os efeitos, enquadradas no Sindicato da atividade econômica preponderante, independente do CNAE previsto no Cartão CNPJ das demais empresas.

**paragrafo único** - a prestação de servido do trabalhador na mesma empresa tomadora de serviço ou em empresas pertencentes ao grupo econômico, garante o direito de todas as vantagens, benefícios e deveres dispostos no presente instrumento coletivo de trabalho.

#### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REUNIÕES PERIÓDICAS**

O Sindicato dos trabalhadores e a empresa se comprometem a realizar reuniões sempre que se fizer necessário para tratar de assuntos de interesse da categoria e buscar o diálogo para dirimir as controvérsias que surjam na relação de emprego.

**parágrafo único:** A parte que tomar a iniciativa pela reunião, se obriga-se a apresentar a pauta dos assuntos a serem tratados em cada reunião com antecedência de uma semana.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO COMPLEMENTARES**

Este presente acordo perderá a validade caso a empresa não esteja quite com as obrigações junto ao sindicato patronal, passando a vigorar em consonância com texto da convenção coletiva de trabalho vigente.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MULTA E/OU VIOLAÇÃO DE CLÁUSULAS**

Atendendo à exigência do inciso VIII do Art. 613 da CLT, fica acordado que, em caso de violação e/ou não cumprimento de qualquer das cláusulas em obrigações de dar e/ou fazer pelas partes representadas (empresas e trabalhadores), incidirá a parte faltosa, por cada violação, em multa mensal equivalente a **20% (vinte por cento)** sobre o Piso Salarial vigente, por trabalhador prejudicado, renovada mensalmente enquanto perdurar a violação, sendo que a multa reverterá para as entidades sindicais prejudicadas, 50% para cada.



## Outras Disposições

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Os Sindicatos se obrigam a disponibilizar cópias deste A.C.T. para seus representados em seus canais de comunicação (mídias), sendo que cada empresa, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data de registro, se obriga a fixar uma cópia do ACT em sua integralidade em seu mural, mantendo-a em local de destaque. Assim, por estarem acordados, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho em três vias de igual teor e para o mesmo efeito, devendo ser registrada e arquivada na SRTE-GO, uma vez comprovada como atendidas as exigências do art. 613 da C.L.T. em todos os seus incisos.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PERDAS E DANOS

A empresa será responsável em reparar em perdas e danos, quando decorrer de atos praticados que resulte prejuízo em desfavor do trabalhador, ao Sindicato dos trabalhadores, bem como os prestadores de serviço do Sindicato dos trabalhadores que tenham previsão em instrumento coletivo de trabalho como gestores, prestadores de serviço ou que tenham recebido qualquer incumbência prevista em norma coletiva.

**parágrafo primeiro** - Se enquadram nessa previsão prevista no *caput*, as iniciativas de empresas em firmar acordos individuais com trabalhadores substituídos que integrem o rol como beneficiados pelo comando setencial de ações coletivas propostas pelo Sindicato dos trabalhadores, sem que haja a participação e anuência expressa do Sindicato nestes "acordos";

**parágrafo segundo** - São legítimos para ingressar com a presente ação, o trabalhador, o Sindicato dos trabalhadores, ou qualquer gestor, prestador de serviço e/ou similar, que tenham recebido qualquer incumbência a fazer/operar/executar, prevista em norma coletiva.

}

MARLOS LUZ DA SILVA  
Presidente

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO DO  
ESTADO DE GOIAS

Empresário  
**RAZÃO SOCIAL**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

**ANEXO II - TERMO DE ADESÃO**