

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000175/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/04/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR011722/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.101630/2023-04
DATA DO PROTOCOLO: 05/04/2023

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE HOSPEDAGEM, GASTRONOMIA E TURISMO DE ITUMBIARA, ALOANDIA, BURITI ALEGRE, GOUVELANDIA, JOVIANIA..., CNPJ n. 03.544.112/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ONEVIR ANTONIO BRANDAO;

E

SINDICATO DE TURISMO E HOSPITALIDADE NO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 01.641.091/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO RODRIGUES GONCALVES;

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 março de 2023 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores no comércio de Hospedagem: Hotéis, Apart-hotéis, Hotéis Fazenda, Flats, cujas razões sociais sejam Hotéis, Hospedarias, Pousadas, Chalés, Áreas de camping, Estâncias, Pensões, Motéis, Casas de Cômodos, em Gastronomia: Bares, Restaurantes, Fast-food, Churrascarias, Pizzarias, Pastelarias, Choperias. Wiskerias, Botequins, Casa de Chá e Café e Leiterias, Buffet, Confeitaria, Sorveteria, Lanchonete e Lanchonete de Padarias, Lanches em trayler (pit-dog), Cozinhas Industriais, Refeitórios, Refeições Coletivas, Restaurantes Industriais, Padarias, Creperia, Bombonieres, em Turismo: Danceterias, Boates, Casas de Diversões, Clubes de lazer. Clubes de Pesque-Pague, Lavanderias em geral, e ainda os Trabalhadores Autônomos que fazem parte das categorias supra, com abrangência territorial em Aloândia/GO, Bom Jesus de Goiás/GO, Buriti Alegre/GO, Cachoeira Dourada/GO, Goiatuba/GO, Gouvelândia/GO, Inaciolândia/GO, Itumbiara/GO, Joviânia/GO, Morrinhos/GO, Panamá/GO, Pontalina/GO e Vicentinópolis/GO.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA**

Será concedido a partir de 01/03/2023 a todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho, mesmo em contratos de experiência e independente da modalidade de remuneração, um piso salarial no valor de R\$ 1.377,00 (mil, trezentos e setenta e sete reais).

Parágrafo único: O valor do piso salarial de 2024 para vigorar a partir de 01/03/2024 será definido mediante negociação coletiva a constar do aditívio a ser firmado entre os sindicatos.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO SALARIAL

Será concedido aos trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho, uma reposição salarial linear para repor perdas salariais do período de 01/03/2022 a 28/02/2023, equivalente à inflação apurada pelo INPC-IBGE, no índice de 9% (nove por cento), que será **aplicado sobre o salário vigente dos trabalhadores que recebem acima do piso salarial em 01/02/2023, pago e incorporado aos salários a partir da folha de março/2023.**

§1º- A reposição salarial para vigorar a partir de 01/03/2024 será definida mediante negociação coletiva a constar do aditivo a ser firmado entre os sindicatos para vigência a partir de 01/03/2024;

§2º- Os reajustes salariais decorrentes da aplicação desta cláusula não poderão, em caso algum, ser motivo para redução ou suspensão de vantagens, quotas, bonificações ou percentagens que vinham sendo pagas aos empregados.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - RECIBOS DE PAGAMENTO

Os empregadores ficam obrigados a fornecer aos empregados, os comprovantes de pagamentos (contracheques, holerites ou cópias de recibos) discriminados, detalhadamente, os valores de salário, proventos do trabalho e os respectivos descontos.

Parágrafo único: Quando os salários forem pagos em cheque, o empregador dará ao trabalhador o temponecessário para descontá-lo no mesmo dia.

CLÁUSULA SEXTA - MODALIDADE DE REMUNERAÇÃO

A remuneração dos trabalhadores abrangidos pela presente CCT 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 com o sindicato dos trabalhadores e adesão individual de cada trabalhador, 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 nesta CCT, terá natureza salarial.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA SÉTIMA - ISONOMIA SALARIAL

O empregado em substituição não poderá receber salário inferior e nem superior ao substituído.

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

CLÁUSULA OITAVA - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO IN NATURA

Não constitui "salário in natura" previsto no art. 458 da CLT, os seguintes benefícios quando oferecidos pelas empresas: refeição, auxílio-farmácia, seguro de vida, auxílio-educação, previdência privada, plano de saúde, cesta básica e prêmios de qualquer natureza.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO IN NATURA

Não caracteriza salário in natura, nem prorrogação de jornada, o fato de as empresas abrigarem seus empregados após o horário de trabalho, por motivo de falta de transporte que impossibilite o retorno para suas casas.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - FUNÇÃO DE CAIXA

O empregado que trabalhar na função exclusiva de caixa terá anotada em sua CTPS um prêmio mensal equivalente a 10% (dez por cento) em seu salário, a título de quebra de caixa. A conferência dos valores de caixa será realizada na presença do operador responsável, sendo que no impedimento deste pelo empregador, o empregado ficará isento de responsabilidades.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas em 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE 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 3% (três por cento) por TRIÊNIO e 5% (cinco por cento) por QUINQUENIO, não cumulativos, calculado sobre o salário dos empregados.

COMISSÕES

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GORJETA

A empresa que optar pela cobrança da "gorjeta", deve firmar prévio acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional para regulamentar a forma de rateio e distribuição entre os empregados, levando em consideração a realidade praticada em cada empresa, bem como outros pontos relacionados à gorjeta observando as seguintes condições:

§1º- Os empregadores deverão fixar comunicações nas notas de despesas dos clientes/consumidores ou de cupons fiscais, acompanhadas dos dizeres "gorjeta";

§2º- O valor da gorjeta será no percentual mínimo de 5% (cinco por cento) calculado sobre o total bruto das despesas feitas pelos clientes/consumidores cuja apuração será o arrecadado no período de 30 (trinta) dias, observando obrigatoriamente que os percentuais de retenção e sua destinação será da seguinte forma:

a) Máximo de até 20% (vinte por cento) auferido da "gorjeta" em favor do empregador inscrito no regime de tributação do "simples nacional", e Máximo de até 33% (trinta e três por cento) para a empresa inscrita em regime de tributação federal diferenciada ("lucro real/presumido");

b) O valor remanescente, após deduzidas as retenções previstas na alínea acima, será destinado exclusivamente e integralmente aos empregados da empresa, não se estendendo, portanto, a trabalhadores no período de estágio e menores aprendizes;

§3º- Fica proibido a empresa incluir outros critérios como assiduidade ou produtividade no rateio do percentual da gorjeta destinada aos trabalhadores;

§4º- É vedado descontar do percentual da gorjeta destinada aos trabalhadores, qualquer retenção, 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;

§5º- O valor a ser rateado a título de "gorjeta", considerará somente os valores efetivamente faturados a este título, não havendo rateio da taxa de serviço em relação a cortesias e descontos concedidos aos clientes, assim como em caso de permutas com fins publicitários e de divulgação da empresa, ou mesmo em caso de recusa de pagamento da taxa por parte do cliente;

§6º- A gorjeta espontânea que o cliente/consumidor conceder diretamente ao empregado, não está sujeita a retenção da alínea "a" do §2º e será recebida diretamente pelo beneficiário, que dela disporá conforme sua vontade;

§7º- Mensalmente, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao mês da apuração, será garantido aos trabalhadores o direito e acesso ao "mapa fiscal" ou documento equivalente que comprove o total da gorjeta auferida, podendo tomar nota dos valores relativos a cada trabalhador pelo tempo que for necessário, mas não poderá reproduzir fotos ou cópias de forma a garantir o sigilo fiscal, comercial e profissional da empresa;

§8º- Sem prejuízo de um salário contratual base anotado em rubrica própria na CTPS, fica mantida também a obrigatoriedade da anotação da gorjeta na CTPS em rubrica própria no contracheque do trabalhador, garantindo o acesso dos valores apurados com as vendas/gorjeta apurada aos trabalhadores, para fins de transparência e boa-fé das partes no contrato de trabalho;

§9º- A gorjeta não integrará a base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado, a teor da súmula n.º 354 do C.TST.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

A empresa concederá mensalmente o prêmio assiduidade no valor mínimo de 10% (dez por cento) calculado sobre o salário contratual do trabalhador beneficiado na vigência desta convenção coletiva de trabalho, mediante manifestação de adesão pelo trabalhador, observando o termo constante no anexo II e as condições abaixo:

§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”, nos termos disposto no Anexo II desta CCT;

§2º- Ante à sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o prêmio 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 salários, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e outros prêmios pagos pelo empregador;

§3º- Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, se exigirá do trabalhador, o critério da pontualidade, devendo o trabalhador cumprir e registrar regularmente seu horário de trabalho, não sendo tolerado atrasos;

§4º- Sendo o "prêmio assiduidade" ofertado 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;

§5º- Não prejudicará a percepção do prêmio assiduidade instituído nesta cláusula as faltas oriundas do art. 473 da CLT;

§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;

§7º- De todo modo, deverá ser observado o comando do termo constante no Anexo II, que trata do rateio do valor de 10% (dez por cento) entre sindicato profissional e trabalhadores, do prêmio assiduidade, que não possui natureza salarial e foi uma conquista do sindicato profissional, sendo destinado 8% (oito por cento) em favor dos trabalhadores e 2% (dois por cento) em favor do sindicato profissional durante os meses de março, abril, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro, dezembro de 2023, janeiro, fevereiro, março, abril, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro, dezembro de 2024, e janeiro, fevereiro de 2025, sendo calculada a cota parte (2%) do sindicato profissional sobre o salário contratual dos trabalhadores beneficiados, com repasse até o 5º (quinto) dia útil de cada mês;

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)- Se o empregador conceder o benefício “prêmio assiduidade” aos trabalhadores sem obedecer o comando normativo desta cláusula, ou seja, para trabalhadores mesmo que não tenham aderido ao termo de adesão no Anexo II desta CCT, o benefício automaticamente terá natureza salarial e incorpora na remuneração;

§8º- Somente se considera atraso para efeitos desta cláusula, quando o empregado deixa de registrar seu ponto, após 5 (cinco) minutos diários do início de suas atividades habituais;

§9º- O empregado que sofrer qualquer acidente durante seu horário de trabalho, não poderá o empregador descontar o benefício estipulado nessa cláusula, devendo o empregado apresentar o atestado médico referente aquele determinado dia de ocorrência do fato.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

A empresa que pretenda instituir o PPL e/ou PPR - Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados, para que tenha a natureza jurídica de PPL e/ou PPR, se exigirá a prévia negociação com o sindicato dos trabalhadores através de acordo coletivo de trabalho.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CESTA BÁSICA

Os sindicatos signatários deste instrumento coletivo de trabalho, após evoluir o entendimento a respeito das empresas que fornecem alimentação (arroz, feijão, carne e salada) e mais cesta básica como verba indenizatória, podendo esta ser em gênero, tíquetes ou vales no valor mínimo de R\$ 110,00 (cento e dez reais) e observando o direito adquirido dos trabalhadores de continuar a fruir o direito garantido deste benefício (alimentação e mais cesta básica), chegou-se ao consenso que as prestações contratuais já consolidadas não se afetam, porém, os novos empregados admitidos a partir de “01/03/2020”, serão contemplados somente com o fornecimento de alimentação (arroz, feijão, carne e salada), tendo em vista que se aplica apenas para as empresas que fornecem alimentação (arroz, feijão, carne e salada).

§1º: Os empregadores que não fornecem alimentação (arroz, feijão, carne e salada), fornecerão cesta básica como verba indenizatória para todos os empregados, podendo esta ser em gênero, tíquetes ou vales no valor mínimo de R\$ 200,00 (duzentos reais), ressalvando as condições mais favoráveis já existentes;

§2º: Para fazer jus a cesta básica instituído nesta cláusula, deverá o trabalhador cumprir e registrar fielmente seu horário de trabalho, em todos os dias do mês de referência, não se tolerando atrasos;

§3º: Não prejudicará o recebimento da cesta básica instituída nesta cláusula as faltas justificadas por atestado médico e oriundas do art. 473 da CLT;

§4º: A trabalhadora no período de licença maternidade e os trabalhadores que sofrerem acidente de trabalho, auxílio por incapacidade temporária previdenciária ou doença ocupacional, farão jus a cesta básica;

§5º: Somente se considera atraso para efeitos desta cláusula, quando o empregado deixar de registrar seu ponto de entrada, após 5 (cinco) minutos diários do início de suas atividades habituais;

§6º: O empregado que sofrer qualquer acidente, em comprimento de seu horário de trabalho, não poderá o empregador descontar o benefício estipulado nessa cláusula, devendo o empregado apresentar o atestado médico referente aquele determinado dia de ocorrência do fato.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

Fica assegurado a todos os empregados vale transporte, com valores atualizados em número suficiente para o deslocamento casa trabalho e vice-versa, que poderá ser entregue, diariamente, semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente, podendo ainda seu pagamento ser efetuado em pecúnia caracterizado no demonstrativo de pagamento, não tendo natureza salarial, nem se incorporando a remuneração para quaisquer efeitos. O fornecimento de tal benefício será feito em obediência a Lei n.º 7.418/85, regulamentada pelo Decreto n.º 95.247/87, refletindo no art.458, §2º, inciso III, da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GREVE NO TRANSPORTE COLETIVO

É vedada qualquer punição aos empregados que faltarem ao serviço em caso de greve total no sistema de transporte coletivo urbano, devendo ser a falta abonada.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORAS DE TRAJETO

A estrutura normativa matriz do art. 4º da CLT contempla a lógica do tempo à disposição, não eliminada a condição de cômputo quando se verificar concretamente que o transporte era condição e/ou necessidade irrefutável, e não de escolha própria do empregado, para possibilitar o trabalho no horário e local designados pelo empregador, mantendo-se o parâmetro desenvolvido pela súmula 90 do C.TST, caso em que fará jus o trabalhador à contagem, como tempo de trabalho, do tempo de deslocamento gasto em trecho de difícil acesso ou sem transporte público por meio fornecido pelo empregador, na ida ou retorno para o trabalho. Inteligência do artigo 3º, c, da convenção 155 da OIT.

Parágrafo único: A Lei n.º 13.467/17, conhecida como “Reforma Trabalhista”, suprimiu o direito às horas "initinere", mas não alcança os contratos em curso no momento de início de sua vigência (11/11/2017), tendo em conta o direito adquirido dos empregados de continuar a fruir o direito garantido pela lei anterior, sendo que os contratos em curso antes de iniciada a vigência da Lei n.º 13.467/07, não estão alcançados pelo novo preceito normativo.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas dos trabalhadores nos dias de enem, exame vestibulares e concursos públicos, mediante documento comprobatório de inscrição e comparecimento.

Parágrafo único: Fica proibida a prorrogação ou alteração do horário de trabalho dos empregados estudantes, caso essa mudança atinja o horário escolar ou tempo necessário para se chegar à escola ou universidade.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO

Em razão da prestação de serviço médico / odontológico / laboratoriais pelo sindicato profissional, o empregador deve efetuar o desconto na remuneração do empregado, inclusive na rescisão, desde que autorizado pelo empregado, mediante a apresentação dos valores mensais indicados nas Guias de Autorização a título de desconto médico/odontológico/laboratoriais e/ou outros convênios que venham a ser criados, ficando o empregador responsável de repassar os valores descontados a entidade de classe

até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente. O sindicato profissional encaminhará a relação de desconto a ser efetuado na folha de pagamento dos referidos trabalhadores, até o dia 15 de cada mês, sendo que a omissão no desconto acarretará a responsabilidade direta da empresa, no adimplemento desses valores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONSULTA OU INTERNAÇÃO DE FAMILIA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por 03 (três) dias por ano para acompanhar filho (a) de até 12 (doze) anos de idade ou inválido (a) em consulta médica, mediante comprovação por declaração médica.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL IEB

O empregador disponibilizará a todos os trabalhadores subordinados a esta CCT (Convenção Coletiva 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\$ 15,00 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, 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 natalidade;

III- Auxílio Telemedicina;

IV-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 Bufaiçal – IEB.

PARÁGRAFO TERCEIRO - SEGURO DE VIDA EM GRUPO COM ASSISTÊNCIA FUNERAL E AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

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, nos termos do convênio e da apólice de seguro estipulada pelo IEB – Instituto Elias Bufaiçal, emitida pela seguradora Mongeral Aegon Seguros e Previdência S.A. ou outra que vier a substituí-la, a critério do IEB, com cobertura nas 24 (vinte e quatro) horas do dia, dentro e fora do trabalho, considerando incluídas 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.

I – 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.

II – 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), 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.

III – O valor do seguro de vida com assistência funeral e auxílio alimentação será incluído no mesmo boleto de cobrança da contribuição social IEB.

IV – As empresas que contrataram seguro de vida para os empregados com outra seguradora poderão fazer a adesão à presente cláusula, ao término da apólice de seguro vigente na data de assinatura da presente CCT.

V – As empresas poderão contratar seguradora de sua preferência, desde que contenha as coberturas e garantias estabelecidas na presente cláusula.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

As empresas pagarão de uma só vez ao dependente do trabalhador falecido em acidente de trabalho e também dos falecidos por qualquer causa valor equivalente de R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais).

Parágrafo único- As empresas que mantêm seguro de vida para os seus trabalhadores ficam desobrigadas de conceder o auxílio previsto no *caput*, desde que na apólice conste expressamente o auxílio funeral.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DIA DA CATEGORIA

Fica estabelecido que o dia dos trabalhadores no comércio de hospedagem, gastronomia e turismo... (SECHSIMA), será comemorado na terça-feira de carnaval, 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 VIGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS GUARDAS NOTURNOS

A empresa prestará assistência jurídica para seu guarda noturno e vigia, quando este no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos do empregador, incidirem em prática de atos no recinto da empresa, que o leve a responder ação penal.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RESCISÃO DE CONTRATO

As rescisões contratuais dos trabalhadores com mais de um ano de serviço deverão ser obrigatoriamente homologadas pela entidade sindical laboral, através da plataforma de homologação digital no endereço <http://fecomercio.go.net.suprema.com.br/>, ou, caso preferiam de forma presencial, na sede provisória do Sindicato dos Empregados no Comércio de Hospedagem, Gastronomia e Turismo...(SECHSIMA), na Rua Boa Vista, n.º 683, Bairro Afonso Pena, CEP 75.513-420, Itumbiara-GO.

§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, 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\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) por cada homologação, devendo a empresa fazer o pagamento através do boleto gerado para utilização do sistema eletrônico ou, se na modalidade presencial, depósito/transfêrencia bancária previamente na CEF, Agência 0015, Op. 003, Conta Corrente 2496-8, CNPJ 03.544.112/0001-00 em favor do Sindicato profissional, sendo obrigatória a comprovação do pagamento até o ato da homologação, tendo em vista que o §7º, do art. 477 da CLT foi revogado pela lei n.º 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

§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 quitos com Instituto Elias Bufaiçal;
- t) O sindicato profissional disponibiliza o serviço de agendamento de homologação no horário das 13h00 às 15h00, através do telefone (64) 3430-4190, e as homologações não agendadas terão que aguardar a ordem de preferência.

§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 rescisórias 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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DESLIGAMENTO E DEMISSÃO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

No ato da dispensa por justa causa, o empregador entregará ao empregado comunicado, com os motivos circunstanciados da dispensa, contendo a alegação da prática de falta, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO-PRÉVIO

O aviso-prévio será de 30 (trinta) dias, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, com redução de 02 horas diárias ou se o optar o trabalhador, pela redução de 07 dias na forma do art. 488 da CLT, ou ainda na forma indenizada; já o acréscimo de 03 (dias) por cada ano de serviço prestado na

mesma empresa assegurado pela lei n.º12.506/2011 será sempre e somente concedido na forma indenizada.

§1º- Caso o empregado venha pedir demissão, deverá cumprir somente 30 (trinta) dias de aviso-prévio sem redução de horas ou dias, devendo obedecer a suas folgas semanais.

§2º- Em caso de dispensa do trabalho no curso do aviso-prévio a empresa não poderá submeter o (a)empregado(a) a marcação de cartão de ponto ou outra media semelhante;

§3º- 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, da obtenção de novo emprego, desobrigando à empresa ou o próprio trabalhador do pagamento dos dias não trabalhados após a comunicação.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

A empresa quando solicitada formalmente pelo sindicato profissional deverá fornecer no prazo de 5 (cinco) dias corridos cópias do termo de rescisão de contrato de trabalho (TRCT), demonstrativos de pagamentos (holerites), extratos analíticos de FGTS, ficha de registro de empregados, comprovante de contratação do seguro de vida, Rais e o termo de adesão ao prêmio assiduidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ALTERAÇÃO CONTRATUAL

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§1º- Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§2º- Percebida a gratificação de função por cinco ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.

§3º- Ocorrendo diminuição de carga horária por solicitação por escrito do empregado optando por permanecer com remuneração correspondente à nova carga horária resultante, não se configura nestes casos modificação unilateral do contrato de trabalho.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CURSOS E TREINAMENTOS

A empresa que oferece ao seu empregado curso de formação profissional, aperfeiçoamento técnico ou especialização, poderá descontar, por ocasião da rescisão de contrato de trabalho, os valores correspondentes ao custo dos referidos cursos, se o desligamento do empregado se der após 90 (noventa)

dias da realização do treinamento do curso de formação profissional, aperfeiçoamento técnico ou especialização.

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PROIBIÇÃO DE DESCONTO POR CHEQUE SEM FUNDO

Fica vedado aos empregadores descontarem dos seus empregados os prejuízos decorrentes de recebimento de cheques sem provisões de fundos previamente visados pelos empregadores ou seus prepostos.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADA GESTANTE E LACTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória de 15 (quinze) dias à gestante, a contar do término da estabilidade prevista na alínea "b", do inciso II, do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da Constituição Federal de 1988.

§1º- A trabalhadora 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, deve comunicar a empresa, e posteriormente, comprovar com exame laboratorial;

§2º- Mediante a comunicação de gravidez pela empregada, a empresa suspenderá o aviso ou demissão, sob pena de ter que pagar a correspondente indenização;

§3º- O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, inciso II, alínea "b" do ADCT);

§4º- A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado;

§5º- A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre;

§6º- A trabalhadora gestante poderá ser remanejada 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 a função de origem;

§7º- A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau e exercerá suas atividades em local salubre, podendo ser remanejada de função para uma melhor adequação de suas atividades.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

Concede-se a estabilidade no emprego aos trabalhadores durante os 12 (doze) meses que antecederem à data para adquirir direito à aposentadoria por idade, a especial, e, ainda, por tempo de serviço; 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.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TROCA DE TURNO

A empresa poderá promover a troca de turno entre empregados, que será feita conforme acordo firmado entre empregador e empregado, devendo, tal possibilidade, ter sido estabelecida quando da contratação, ou mediante acordo, por escrito, para os já contratados, com anuência do sindicato profissional.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

As empresas poderão adotar o "banco de horas" para compensar horas prorrogadas e/os feriados trabalhados seja por qualquer período e/ou horas trabalhadas, mas, mediante obrigatoria celebração de acordo coletivo de trabalho com o sindicato dos trabalhadores, ficando expressamente vedado adotar o banco de horas por acordo individual e/ou regime de compensação por contrato/acordo individual.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNA ESPECIAL DE 12X36

A implantação e regulamentação da jornada especial 12 x 36 será obrigatoriamente via prévio acordo coletivo de trabalho, a ser celebrado com o sindicato profissional (laboral).

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

Para implantar a redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, exige-se a prévia celebração de acordo coletivo de trabalho com o sindicato dos trabalhadores.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA NO DUPLO HORÁRIO DE ATENDIMENTO

A empresa que comprovadamente opere 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 assim vier a estabelecer obrigatoriamente em acordo coletivo de trabalho firmado com o sindicato dos trabalhadores, sendo portanto, inválida e nula qualquer "acordo individual" sobre essa matéria.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO INTRAJORNADA MAJORADO

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 assinado com os trabalhadores, exigindo-se, para tal situação, obrigatoriamente a prévia negociação via acordo coletivo de trabalho com o sindicato dos trabalhadores.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE DA JORNADA

A empresa que tenha a partir de 05 (cinco) trabalhadores, fica obrigada 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.

§1º- Só será valido o controle de registros/jornada, quando for assinado pelo trabalhador;

§2º- 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.

§3º- A empresa quando solicitada formalmente pelo sindicato profissional deverá fornecer no prazo de 5 (cinco) dias corridos cópias dos cartões de ponto de seus trabalhadores.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Considerando a disciplina legal do art. 6-A da Lei n.º 10.101/07, cuja matéria está pacificada nos tribunais superiores, ante o entendimento jurisprudencial TST-E-ED-ED-RR-266-67-2012.5.04.0571 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, a convocação dos trabalhadores aos domingos e feriados só poderá acontecer mediante a celebração prévia de acordo coletivo de trabalho, que deverá constar, obrigatoriamente, com a anuência do sindicato econômico (patronal).

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CANCELAMENTO / MODIFICAÇÃO DE FÉRIAS

O empregador somente poderá cancelar ou modificar o início do período do gozo de férias individuais ou coletivas, se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros por este comprovados.

Parágrafo único: As empresas cumprirão rigorosamente os prazos de lei para a concessão do aviso de férias, seu gozo e o pagamento antecipado de seus proventos.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNIFORME

Para as empresas que exigem uso de uniforme, estas fornecerão gratuitamente dois uniformes completos novos e confeccionados, de uma só vez, na admissão do empregado, os quais obrigatoriamente serão

devolvidos, quando da rescisão contratual, no estado que se encontrarem ou quando se fizer necessário sua substituição, a qual será feita a critério do empregador, observando-se a seguinte condição:

a) O uniforme será fornecido ao empregado mediante comprovante de fornecimento, com cópia para o empregado, e deverá devolvê-lo quando solicitado pelo empregador para substituição por outro ou no seu desligamento da empresa;

b) Se o empregado não devolver o uniforme, no estado em que se encontrar, a empresa fica autorizada a promover o desconto do seu valor na ocasião da troca ou no acerto rescisório se o empregado estiver se desligando da empresa;

Parágrafo único: As empresas estão desobrigadas de fornecer o uniforme tradicional usado pelo garçom, que consiste em paletó, calça preta e camisa branca.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO / ODONTOLÓGICO

Para efeito da legislação trabalhista e previdenciária, as faltas dos empregados por razão de saúde serão abonadas mediante a comprovação por atestado médico/odontológico ou declaração de consulta do empregado, obedecendo o disposto na legislação pertinente. As empresas que concederem aos seus empregados plano de saúde em forma de parceria, aceitarão somente os atestados médicos dos profissionais credenciados.

Parágrafo único: A concessão do benefício de plano de saúde não caracteriza em nenhuma hipótese salário in natura.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO

O prazo para apresentação de atestado médico pelos empregados aos empregadores será de 48 (quarenta e oito) horas contadas partir da data do afastamento prescrito pelo médico, quer dizer, a “data da ausência” seria o início da licença.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ELEIÇÃO SINDICAL

No período de eleição sindical, as empresas, mediante prévio entendimento com o sindicato profissional, determinarão locais apropriados para o exercício do voto na eleição sindical.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas quando solicitadas formalmente pelo sindicato profissional deverão permitir no prazo de 5 (cinco) dias corridos acesso dos dirigentes sindicais e assessores credenciados, para fins de promover filiação, recolher mensalidade dos associados, entregarem jornais, boletins periódicos, reuniões com os empregados e outras atividades sindicais.

Parágrafo único: Não autorizado o acesso dos dirigentes sindicais e assessores credenciados no interior da empresa, para fins de promover filiação, recolher mensalidade dos associados, entregarem jornais,

boletins periódicos, reuniões com os empregados e outras atividades sindicais, o empregador será penalizado por conduta antissindical no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 40 (quarenta) trabalhadores, que depois de eleito não poderá ter alterada sua função unilateralmente, obrigando-se o sindicato profissional a comunicar a empresa o nome do representante até 10 (dez) dias após sua eleição.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS

A empresa obriga-se a abonar sem prejuízo do salário ou prêmios, quantos dias forem necessários, em que os diretores do sindicato profissional permanecerem afastados no exercício de suas atividades sindicais, sendo obrigada comunicação previa por parte do sindicato profissional de 05 (cinco) dias de antecedência.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL

A Contribuição Assistencial 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: art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988; e alínea “e” do art. 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 Assistencial em favor do SINDTUR – Sindicato do Turismo e Hospitalidade no Estado de Goiás, nos termos abaixo:

Tabela para Recolhimento da Contribuição ASSOCIATIVA - 2023 e 2025.

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

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 ou pix, que pode ser requerida pelo e-mail: sindturismo@yahoo.com.br ou whatsapp (62) 99802-9304

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%.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - REUNIÕES PERIÓDICAS

O sindicato econômico e o profissional 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: O Sindicato profissional obriga-se a apresentar a pauta dos assuntos a serem tratados em cada reunião com antecedência de 07 (sete) dias uteis.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - JUÍZO COMPETENTE

As controvérsias resultantes da aplicação das normas desta convenção coletiva de trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho da 18º Região.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MULTA CONVENCIONAL

Pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção coletiva de trabalho, exceto para cláusula que tenha fixação de penalidade específica, será aplicado ao infrator multa equivalente de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) em favor da parte prejudicada.

}

ONEVIR ANTONIO BRANDAO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE HOSPEDAGEM, GASTRONOMIA E TURISMO DE ITUMBIARA,
ALOANDIA, BURITI ALEGRE, GOUVELANDIA, JOVIANIA...

RICARDO RODRIGUES GONCALVES
PRESIDENTE
SINDICATO DE TURISMO E HOSPITALIDADE NO ESTADO DE GOIAS

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA E LISTA DE PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - TERMO DE ADESÃO AO PRÊMIO ASSIDUIDADE

[Anexo \(PDF\)](#)

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