

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2024

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

-XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX-, CNPJ n. -XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX-, neste ato representado(a) por seu Empresário, Sr(a). -XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX-;

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 2024 a 31 de dezembro de 2024 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, Amarinópolis/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, Caldas Novas/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, Goianópolis/GO, Goiandira/GO, Goianésia/GO, Goiânia/GO, Goianira/GO, Goiás/GO, Guapó/GO, Guaraita/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, Itaberai/GO, Itaguari/GO, Itaguaru/GO, Itapaci/GO, Itapirapuã/GO, Itapuranga/GO, Itauçu/GO, Ivolândia/GO, Jandaia/GO, Jaraguá/GO, Jaupaci/GO, Jesópolis/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, Mossâmedes/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 2024 a 31 de dezembro de 2024 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\$ 1.433,25** (hum mil quatrocentos e trinta e três reais e vinte e cinco centavos) , com vigência a partir de 01.01.2024 até 31.12.2024.

parágrafo 1º - Eventuais diferenças salariais retroativas a janeiro/2023 de trabalhadores contratados pelo Piso da categoria, poderão ser integralmente pagas até a folha de **maio/2024 e junho/2024**.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REPOSIÇÃO SALARIAL

Será concedido aos trabalhadores abrangidos pelos Sindicatos convenientes, uma reposição salarial linear para repor perdas salariais do período 01.01.2023 a 31.12.2023, no índice de 5% (cinco inteiros por cento), que será **aplicado sobre o salário vigente em 01.12.2023, pago e incorporado aos salários a partir da folha de janeiro/2024.**

parágrafo 1º - As diferenças salariais retroativas a janeiro/2024 poderão ser divididas nas folhas de até a folha de maio/2024 e junho/2024;

parágrafo 2º - Eventuais reajustes espontâneos concedidos a título de antecipação salarial, a partir de janeiro 2.024, 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 – DA NATUREZA JURIDICA DAS GORJETAS. VERBA DE NATUREZA INDENIZATÓRIA

CONSIDERANDO o disposto no artigo 611-A da CLT, inciso IX, a qual incluiu as gorjetas no rol dos objetos passíveis de negociação coletiva com prevalência sobre a lei

CONSIDERANDO que a gorjeta é uma verba sui generis, paga pelo cliente diretamente ao empregado, e prevista apenas em lei (artigo 457 da CLT).

CONSIDERANDO que gorjeta, segundo a lei, não é salário, mas integrante da remuneração dos trabalhadores, não gerando impactos em toda parcela de natureza trabalhista, e não integra o rol de direitos sociais previstos no artigo 7º da Constituição Federal.

CONSIDERANDO a autonomia dos entes coletivos e o princípio constitucional da prevalência do negociado sobre o legislado, validado pelo Supremo Tribunal Federal através da tese fixada no Tema 1046: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis".

CONSIDERANDO o disposto no DC-0011811-28.2023.5.18.0000, julgado pelo Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, validando o tema aqui

negociado.

Fica acordado entre o Sindicato dos trabalhadores e a empresa signatária, que toda a gorjeta, própria e imprópria, terá natureza indenizatória (não remuneratória) e será destinada integralmente a todos os trabalhadores, sem qualquer retenção em favor da empresa, implicando, por óbvio, que os valores pagos a este título não integrarão a base de cálculo para nenhum reflexo salarial ou remuneratório, não mais se aplicando a Súmula 354 do TST. Os valores serão distribuídos mensalmente aos trabalhadores observando as seguintes condições:

parágrafo primeiro – DA GESTÃO OPERACIONAL DA GORJETA: Para garantia da eficiência quanto ao apurado e repassado da gorjeta, o **SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO DO ESTADO DE GOIAS**, mantém convênio com Instituição Financeira (“Convênio”), que disponibilizará e viabilizará os serviços e/ou os produtos financeiros, durante a vigência desta norma, para operacionalizar toda a logística financeira da "gorjeta", garantindo a transparência do serviço e/ou produto, que será de baixo custo aos trabalhadores beneficiários desta norma coletiva. Para tanto, os trabalhadores, deverão acessar o Aplicativo PLUXEE BRASIL (ANTIGO SODEXO), promover o cadastro para emissão de um cartão de débito individual, na bandeira "ELO" (“Cartão”), e para onde serão transferidos OBRIGATORIAMENTE os valores devidos identificados na rubrica "gorjeta" ou “taxa de serviço” cobrados pela empresa.

Parágrafo segundo: O repasse da gorjeta será feito obrigatoriamente no cartão individual de cada trabalhador, e não mais constará no contracheque do empregado, cumpridos os requisitos da presente negociação.

parágrafo terceiro: Como forma de custear a manutenção do Convênio, e com a finalidade de diminuir os custos bancários aos trabalhadores beneficiários da operação, a empresa se obriga a recarregar, no site da operadora contratada, o valor total da distribuição das gorjetas acrescido de um percentual 4% (quatro por cento) do valor efetivamente devido e distribuído aos trabalhadores.

Parágrafo quarto: O percentual previsto no parágrafo anterior será incluído no momento da geração do boleto bancário e recarga dos cartões, no site da instituição financeira, de modo que será distribuído aos empregados um bolo de 96% (noventa e seis por cento) da gorjeta arrecadada, sendo que os 4% (quatro por cento) serão utilizados para custear o convênio com a empresa PLUXEE BRASIL.

parágrafo quinto: mensalmente, até o dia 10 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 fotocópias, de forma a garantir o sigilo fiscal, comercial e profissional da empresa. O acesso ao mapa fiscal permitirá a conferência com os valores repassados pela "gestora" na conta de cada trabalhador beneficiado;

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

EMPRESA DEFINIRÁ ESSE PERCENTUAL DE DISTRIBUIÇÃO NO FORMULÁRIO REPASSADO NO GRUPO)

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;

c) Para distribuição em partes iguais para os trabalhadores de hotéis, hotéis fazenda, apart-hotéis, cujas razões sociais sejam hotéis, motéis, pensões, pousadas, chalés, casas de hospedagem em geral, áreas de camping, estâncias, deverá ser realizado através de análise do caso concreto.

parágrafo sétimo: Fica proibido à 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 sétimo: Fica proibido à 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 oitavo: 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 nono: É vedado descontar do percentual da gorjeta destinada aos trabalhadores qualquer retenção pela empresa, seja a que título for, inclusive para cobrir acidentes originários de congelamento de bebidas, quebra de material, queda de bandejas, erro/devolução de prato, "cano" praticado pelo cliente/consumidor.

parágrafo décimo: É vedado descontar do percentual da gorjeta destinada aos trabalhadores (96% de todo o arrecadado) qualquer retenção pela empresa, seja a que título for, inclusive para cobrir acidentes originários de congelamento de bebidas, quebra de material, queda de bandejas, erro/devolução de prato, "cano" praticado pelo cliente/consumidor. A empresa também arcará com todas as taxas de cartão de crédito e débito, além de PIX e impostos da operação.

Parágrafo décimo primeiro: Até que esteja implementada a gestão operacional do cartão gorjeta, previsto nessa cláusula, com a completa operacionalização da gorjeta sem natureza remuneratória, ficam asseguradas e legitimadas as retenções previstas a seguir. A empresa fica ciente de que a tolerância concedida para ajuste da forma de pagamento, bem como a validade das retenções dispostas nesse parágrafo, somente permanecerá vigente pelo prazo de 30 (trinta) dias após a notificação/ciência da empresa acerca da liberação do novo procedimento pela instituição bancária.

a) máximo de até 20% (vinte por cento) auferido da "gorjeta" em favor do empregador inscrito no regime de tributação do "simples nacional";

b) máximo de 30% (trinta por cento) em favor do empregador inscrito em regime de tributação federal diferenciada ("lucro real/presumido");

c) máximo de 33% (trinta e três por cento) em favor do empregador em regime de tributação federal diferenciada ("lucro real/presumido"); quando a empresa comprovadamente cobrar gorjeta em percentual mínimo de 12% (doze por cento); em todas as situações, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas", derivados da sua integração à remuneração dos trabalhadores;

parágrafo décimo segundo: fica registrado que a presente norma coletiva, em especial no que se refere à natureza jurídica das gorjetas, respeitou a vontade dos trabalhadores e da empresa, de modo que lhe foram esclarecidos todos os benefícios, especialmente quando se olha de forma global, nos termos do Tema 1046 do Supremo Tribunal Federal. De todo modo, caso a Justiça do Trabalho venha a anular a parte da cláusula que trata das gorjetas, fica assegurado, na liquidação de eventual processo judicial, coletivo ou individual, o direito de a empresa realizar a retenção nos moldes previstos no parágrafo anterior, de modo que dos valores eventualmente deferidos em processo judicial deverão ser deduzidas as retenções previstas, conforme a modalidade tributária.

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

As empresas concederão mensalmente o prêmio assiduidade no valor mínimo de 10% (dez por cento) calculado sobre o salário contratual referente ao de 2023 e **11% (onze por cento) calculado sobre o salário contratual do trabalhador a partir de 1º de janeiro de 2024**, 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 do Anexo Único 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 **ACT**;

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 ressaltadas 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 da Convenção Coletiva de Trabalho: 1 - ausência pelo dia da categoria (cláusula 35^a) 2 - ausência por vestibular e ENEM (cláusula 33^a) 3 - que garante o acompanhamento do filho ao médico (cláusula 37^a) 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 em favor do Sindicato obreiro, que será no mês de maio/2023 e maio/2024, com repasse da parcela exercício 2.023 até 12.06.2023 e repasse da parcela exercício 2.024 até 10.06.2024;**

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 poderá receber **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**;

- **exercício 2023**: recolhida sobre o mês de **maio/2024** e repassada ao Sindicato até o dia **10.06.2024**;

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 SINDITUR, a guia que está buscando ou **2)** ir na Aba "**Convenções**", selecionar Convenção Coletiva de Trabalho do **SINDITUR**, abrir por PDF, o *link* respectivo da guia, que nesse caso aqui da parcela de **assiduidade**, é <https://www.sechseg.com.br/guias/> **NO CAMPO SINDTUR 11% ASSIDUIDADE**, fazendo o recolhimento em até 11.06.2023, sob pena de incidir, além da obrigação principal, mais a multa prevista na cláusula 53^a;

d) 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/2024;

parágrafo 7º: as diferenças do prêmio permanência, retroativas a janeiro 2024, poderão ser pagas **até a folha de junho/2024, julho/2024 e agosto/2024;**

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 **2024**, mês de referência: folha do mês de **agosto/2024** com repasse da parcela **até 11.09.2024;**

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 11.09.2024, 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:

item	Unidade	descrição do item
02 Pct	5 kg	arroz tipo 1
01 Pct	5 Kg	Açúcar
02 und	340 g	Extrato de tomate
01 pct	500 g	Farinha de mandioca
02pct	500 g	farinha de trigo
04 pct	01 kg	Feijão tipo 1
01 pct	01 kg	Fubá de milho ou milharina
02 lata/Pct	400 g	Leite em pó
02 pct	500 g	Macarrão espaguete ou talharim
01 Und.	500 g	Manteiga animal
02 Pct.	450 g	Mistura de bolo pronto
04 Lts	01 Lt	Óleo de soja
02 Pct	500 g	Café moído
01 Pct	01 kg	Sal
01 Und.	Tablete 500 g	Doce goiabada/bananada
02 dúzias	12	ovos
01 pct	500 g	Bolacha água e sal ou cream cracker
01 ptc	400 g	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\$ 19,00 (dezenove reais).

parágrafo 5º - Não está contemplado como refeição e/ou marmitex que garanta o cumprimento desta cláusula, o fornecimento de comida congelada sem a certificação do Serviço de Inspeção Federal - SIF.

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 no Estado de Goiás – SECHSEG, que será gratuita.

parágrafo 1º - As empresas ficam autorizadas a efetuarem os pagamentos dos acertos rescisórios através de cheques, que não poderão ser cruzados;

parágrafo 2º - Só serão aceitos cheques emitidos pelo empregador, com liquidação imediata e nominal ao trabalhador; 22/04/2024, 10:22 Mediador - Extrato Convenção Coletiva www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR017879/2024&CNPJ=02889400000125&CEI=6/18

parágrafo 3º - A validade de quitação e homologação da rescisão só se efetivará após a devida liquidação do cheque;

parágrafo 4º - As rescisões de contrato de trabalho serão homologadas no Sindicato dos trabalhadores com a presença já autorizada por esta Convenção de um representante da categoria patronal que estando presente, possa intermediar as negociações de acertos rescisórios e exigir que as empresas que lá comparecerem estejam em dia com as duas entidades sindicais no que se refere a deveres pecuniários;

parágrafo 5º - Serão exigidos os seguintes documentos para homologação:

- a) Carteira de trabalho devidamente atualizada;
- b) Carimbo da empresa com documentação carimbada e assinada;
- c) Termo de rescisão de contrato em cinco vias;

- d)** Termo de homologação em cinco vias;
- e)** Aviso prévio;
- f)** Formulário do seguro desemprego;
- g)** Extrato do FGTS para fins rescisórios;
- h)** Detalhamento da Guia de recolhimento do FGTS;
- i)** Não serão aceitos inserção de dados incorretos nos documentos exigidos para a homologação;
- j)** Doze últimos contracheques efetivamente trabalhados;
- k)** Livro de registro de empregados;
- l)** Atestado de saúde ocupacional;
- m)** Carta de preposto;
- n)** Os termos de rescisão de contrato de trabalho e o de homologação não poderão ser mais impresso frente e verso;
- o)** Pagamentos de TRCT através de depósitos em conta, somente serão aceitos através de comprovante de extrato bancário do trabalhador;
- p)** O Sindicato disponibiliza o serviço de agendamento de homologações através do WhatsApp através do telefone 62 99318-2376 que terão preferência no horário das 08h00m às 15h30m, já as homologações não agendadas terão que aguardar o atendimento aguardando a ordem de preferência;

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 email: homologacao@sechseg.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 Sechseg, pelo WhatsApp (62-99318-2376), devendo seguir as seguintes instruções:

§2º - Agendamento com antecedência com no mínimo 02 dias do prazo final.

§3º - 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.

§4º- 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.

§5º- Só serão aceitos cheques emitidos pelo empregador da própria empresa, com liquidação imediata e nominal ao empregado.

§6º- A validade de quitação e homologação da rescisão só se efetivará após a devida liquidação do cheque.

§7º- Para a assistência sindical no ato da homologação da rescisão, será cobrado da empresa, um valor de R\$ 200,00 (duzentos reais por cada homologação), destinado ao [sindicato laboral](#) para custeio do serviço prestado, devendo a empresa fazer o pagamento através do boleto gerado para a utilização sistema eletrônico.

§8º- 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) Os termos de rescisão de contrato de trabalho e o de homologação não poderão ser impressos frente e verso;

p) Pagamentos de TRCT através de depósitos em conta, somente serão aceitos através de comprovante de extrato bancário do trabalhador;

q) Não serão aceitos inserções de dados incorretos nos documentos exigidos para a homologação;

r) Comprovante de contratação e pagamento da apólice do seguro de vida e estar quitas com o Instituto Elias Bufaical;

§9º- 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.

§10º- 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.

§11º - 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 que 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 50% (cinquenta 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 conterá 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 50%(cinquenta 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 50%;

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 50% (cinquenta 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

As entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho estabelecem a obrigatoriedade de disponibilização pelo empregador de benefícios/auxílios a todos os trabalhadores subordinados a esta CCT, por meio da contribuição social mensal de R\$ 18,50 (dezoito reais e cinquenta centavos)

por trabalhador, sendo vedado qualquer desconto no salário do empregado, conforme tabela abaixo:

Saúde Bucal	-	Cobertura: consulta, plantão 24hs, prevenção, limpeza, sem limite de idade;
Auxílio natalidade	R\$ 500,00	Pagamento único em caso de nascimento e/ou ad por filho.
Telemedicina	-	Consultas médicas (clínico geral), usando uma plataforma online via celular ou computador (víde voz, chat).
Auxílio alimentar por afastamento	R\$ 150,00	Valor pago em parcela única, em caso de empregado ou cônjuge afastado do trabalho por mais de 30 (trinta) dias, por motivo de doença.
Farmácia	-	Desconto em redes conveniadas

Parágrafo Primeiro – Os Auxílios disponibilizados pelo empregador não possuem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e assistencial.

Parágrafo Segundo – Em caso de descumprimento da presente cláusula fica estipulada a multa no valor de R\$ 100,00 (cem reais) por trabalhador, por mês, até a regularização da presente contribuição.

Parágrafo Terceiro – SEGURO DE VIDA

As entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho estabelecem a obrigatoriedade de disponibilização pelo empregador de seguro de vida com assistência/auxílio funeral e auxílio alimentação aos trabalhadores, com as seguintes coberturas mínimas:

I - 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 permanente total ou parcial por acidente. 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);

II – Assistência/auxílio funeral familiar limitado ao valor máximo de despesas de até R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais);

III – Auxílio alimentação 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.

Parágrafo Quarto - As empresas poderão contratar seguradora de sua preferência, desde que contenha as coberturas e garantias mínimas estabelecidas na presente cláusula.

Parágrafo Quinto - O custo sugerido para essa cobertura é de R\$ 3,50 (três reais e cinquenta centavos) por vida.

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 - 2024.

Contribuinte/Porte	Número de empregados	Valor a reco
MEI	0 à 1	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 e pix, que pode ser requerida pelo e- mail: 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 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Com fundamento na decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, ARE 1.018.459 (Tema 935), fica instituída a Contribuição Assistencial no importe de 1% sobre o piso salarial por trabalhador/ano. O valor será dividido em duas parcelas de igual valor, com pagamentos nos dias 30/05 e 30/10, oponível a todas as empresas que se encontrem na base de representação do Sindicato do Turismo e Hospitalidade do Estado de Goiás – Sindtur/GO.

Parágrafo Primeiro – O pagamento poderá ser realizado através de PIX 01.641.091/0001-07 ou depósito bancário na conta nº 295-0, Ag. 3333, Sicoob, de titularidade do Sindicato do Turismo e Hospitalidade no Estado de Goiás - Sindtur/GO, além de boleto, cartão de crédito, link de pagamento.

Parágrafo segundo - O não pagamento ensejará multa de 10%, juros de mora de 1% ao mês e correção monetária, ficando facultado ao Sindicato o direito de fazer a cobrança da contribuição, além das cominações por descumprimento do presente instrumento coletivo de trabalho.

Parágrafo terceiro – Assim que assinado o instrumento coletivo do trabalho, será dada publicidade mediante publicação de edital e oportunizado o prazo de 15 dias corridos para que seja exercido o direito de oposição à contribuição assistencial patronal.

Parágrafo quarto – Fica autorizado o envio de correspondências, boletos, cobranças, para viabilizar o recebimento da contribuição

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CUSTEIO SINDICATO TRABALHADORES BASE SINDTUR

Será devida uma contribuição para o custeio em favor do Sindicato laboral por TODOS os trabalhadores da categoria, nos termos da decisão proferida pelo STF em sede de Embargos Declaratórios no ARE 1018459, Tema 935, com repercussão geral: “é constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”. Assim, a empresa, descontará na folha de pagamento de todos os trabalhadores da categoria, a contribuição de custeio do Sindicato dos trabalhadores, no percentual de duas parcelas anual e duas referente ao período de 2024, no valor de **R\$ 47,00** (quarenta e sete) reais cada parcela, obedecendo o seguinte cronograma:

I) exercício 2024:

- a) 1ª** parcela recolhida sobre o mês de **setembro/2024**, descontada na folha de setembro/2024, repassada ao Sindicato até o dia **08 de outubro de 2024**;
- b) 2ª** parcela recolhida sobre o mês de **dezembro/2024** e repassada até **09 de janeiro de 2025**;

parágrafo primeiro – O repasse ao Sindicato dos Trabalhadores, referente à cada parcela do "custeio do Sindicato", devido por cada trabalhador, deverá ser realizado acessando o site do Sindicato <https://www.sechseg.com.br/guias/> quando haverá duas opções: 1) selecionar pelo nome do Sindicato patronal SINDTUR (**1º PARCELA CUSTEIO – SETEMBRO e 2º PARCELA CUSTEIO – DEZEMBRO**), ou 2) ir na Aba "Convenções", selecionar qual é a Convenção Coletiva de Trabalho do SINDTUR, e clicar a que está buscando ou ainda, abrir por PDF, o link respectivo da guia, no prazo estipulado em cada parcela, sob pena de incidir, além da obrigação do principal, mais a multa prevista;

parágrafo segundo - Será garantido o direito de oposição sobre cada parcela ao desconto da contribuição ao trabalhador não associado, devendo o mesmo se manifestar por qualquer meio eficaz de comunicação escrita, como carta ou requerimento de forma verbal na sede do Sindicato (hipótese em que será reduzido a termo pelo atendente), no prazo de até 10 (dez) dias úteis, a contar do dia seguinte à efetivação do respectivo desconto em seu contracheque de cada parcela, acompanhado de cópia do respectivo contracheque, no horário comercial das 08h00 às 17h00;

- a)** recebida a oposição acompanhada dos documentos na forma do parágrafo 2º, o Sindicato diligenciará perante a empresa para obter o comprovante de desconto e repasse da contribuição ao Sindicato. Comprovado ter ocorrido o desconto e repasse ao Sindicato, este compromete-se a fazer a restituição da contribuição descontada do trabalhador, no prazo máximo de até 20 (vinte)

dias contínuos, contados do protocolo do direito de oposição do trabalhador junto ao Sindicato;

parágrafo terceiro - Os termos negociados pelas partes signatárias vinculam a sua obrigação de cumprimento por parte da empresa 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 da contribuição ao SECHSEG nos termos previsto no 'caput' acima e considerando que a contribuição é devida pelos trabalhadores e não pela empresa, esta, a empresa, assume obrigatoriamente a obrigação de ressarcir integralmente o valor da contribuição Sindicato dos trabalhadores, seja no âmbito administrativo ou judicial, acrescida de encargos, multas e honorários e sem contrapartida do trabalhador;

parágrafo quarto - A iniciativa patronal, seja via RH, Contador ou qualquer Chefia em incentivar/estimular/orientar o trabalhador, entregando modelo padrão de oposição, fornecendo transporte para o deslocamento empresa-Sindicato e/os outros meios, ainda que indiretamente, agindo por assentimento, nesse assunto interno do custeio sindical que é assunto de interesse tão somente do Sindicato e dos trabalhadores, configura prática antissindical, ensejando que haja o ressarcimento ao Sindicato pela empresa);

parágrafo quinto - fica pactuado entre as partes, que o ressarcimento decorrente da prática antissindical do empregador, será equivalente ao valor de um Piso salarial vigente por cada trabalhador orientado, que reverterá integralmente em favor do Sindicato dos trabalhadores.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas, quando solicitadas formalmente pelo Sindicato dos trabalhadores, deverão fornecer no prazo de até 10 (dez) dias contínuos, cópias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), demonstrativos de pagamentos (contracheques), demonstração do total de gorjeta auferida, 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 do Termo de Adesão.

parágrafo primeiro – O ofício de exibição de documento, é considerado efetivado com a simples entrega no endereço da parte; dada a simplicidade do ato, é apto a receber o ofício, qualquer trabalhador da empresa, que dará o ciente e declinará a data, quando em caso de recusa ou inércia, estará a empresa sujeita nas penalidades/sanções previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho;

parágrafo segundo - Basta o simples ofício para que a empresa apresente os documentos solicitados, convalidando-se qualquer forma de solicitação realizada pelo Sindicato dos trabalhadores, deste que conste os documentos e prazo para entrega, quando após receber o ofício, a empresa terá até 10 (dez) dias para entregar os documentos solicitados, contados do recebimento da notificação;

parágrafo terceiro - O fornecimento de dados considerados sensíveis ao Sindicato de trabalhadores, no exercício da substituição processual assegurada na Constituição Federal, art. 8º, III, não configura qualquer violação à lei de proteção de dados pessoais (13.709/2018).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO ENQUADRAMENTO SINDICAL DAS EMPRESAS

As empresas que possuem 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.

parágrafo único - a prestação de serviço 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NOVA - 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 QUINQUAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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
TO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO DO ESTADO D

RICARDO RODRIGUES GONCALVES
EMPRESÁRIO
HOTEL SOL LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)