

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000123/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/03/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR010616/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.201198/2025-12
DATA DO PROTOCOLO: 10/03/2025

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 2025 a 28 de fevereiro de 2027 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, Agências de viagens, 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 01/03/2025 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\$ 1.600,00 (mil e seiscentos reais).

Parágrafo único: O valor do piso salarial de 2026 para vigorar a partir de 01/03/2026 será definido mediante negociação coletiva a constar do aditivo 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 01/03/2024 a 28/02/2025, no índice de 6,54% (seis vírgula cinquenta e quatro por cento), que será aplicado sobre o salário vigente dos trabalhadores que recebem acima do piso salarial em 01/02/2025, pago e incorporado aos salários a partir da folha de março/2025.

§1º- A reposição salarial para vigorar a partir de 01/03/2026 será definida mediante negociação coletiva a constar do aditivo a ser firmado entre os sindicatos para vigência a partir de 01/03/2026.

§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 a horário de trabalho, por motivo de falta de transporte que impossibilite o retorno para suas casas.

CLÁUSULA DÉCIMA - GORJETA

Convencionam os sindicatos signatários desta CCT, que a regulamentação da cobrança da gorjeta será via Acordo Coletivo de Trabalho, a ser celebrado com o Sindicato dos Trabalhadores.

Párrafo único: Entende-se por "gorjeta" qualquer valor cobrado a mais na nota de serviço, independentemente de ser pago extra recibo ou pago espontaneamente pelo cliente/consumidor e, independente da nomenclatura utilizada.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO****CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FUNÇÃO DE CAIXA**

O exercente de função de caixa, ainda que em sistema de rodízio e independentemente do nome do cargo anotado em sua CTPS, fará jus a um adicional 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.

§1º- A gratificação de que trata o *caput* será utilizada para compor a base de cálculo para fins de férias e 13º;

§2º- 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.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

A remuneração da hora extra será 70% (setenta por cento) superior à da hora normal.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 contratual do trabalhador, com natureza salarial.

PRÊMIOS**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

A empresa concederá mensalmente o prêmio assiduidade no valor mínimo de 13% (treze 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 13% (treze por cento) entre sindicato profissional e trabalhadores, do prêmio assiduidade, que não possui natureza salarial e foi uma conquista do sindicato profissional, sendo destinado 10% (dez por cento) em favor dos trabalhadores e 3% (três por cento) em favor do sindicato profissional durante os meses de março, abril, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro, dezembro de 2025, janeiro, fevereiro, março, abril, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro, dezembro de 2026, e janeiro, fevereiro de 2027, sendo calculada a cota parte (3%) 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 15 (quinze) 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

Fica assegurado a todos os trabalhadores abrangidos pela presente CCT, o benefício de uma cesta básica, como verba indenizatória, não integrando o salário para fins contratuais, no valor mínimo de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais) por mês.

§1º- O fornecimento de cesta básica no valor superior ao *caput* desta cláusula, por liberalidade do empregador, não retira o caráter indenizatório da verba;

§2º- Não prejudicará o recebimento da cesta básica instituída nesta cláusula as faltas justificadas por atestado médico e oriundas do art. 473 da CLT;

§3º- A trabalhadora no período de licença maternidade e o trabalhador que sofrer acidente de trabalho, auxílio por incapacidade temporária ou permanente, fara jus a cesta básica;

§4º- O trabalhador que sofrer qualquer acidente durante seu horário de trabalho, não poderá o empregador descontar o benefício estipulado nessa cláusula, devendo o empregado apresentar atestado médico referente aquele determinado dia de ocorrência do fato.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REFEIÇÃO

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

Parágrafo único: Se a empresa não tiver cozinha própria, fornecerá uma "marmite" garantindo os mesmos ingredientes descritos no *caput* desta cláusula.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 NONA - 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.

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 - CONVÊNIOS**

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 FAMILIARES

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

Parágrafo único: Será concedido abono por até 07 (sete) dias contínuos ao trabalhador(a) que acompanhar filho(a) de até 12 (doze) anos de idade ou inválido(a) em caso de internação, mediante comprovação por declaração médica.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL – SEGURO DE VIDA

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\$ 26,59 (vinte e seis reais e cinquenta e nove centavos) por trabalhador, sendo vedado qualquer desconto no salário do empregado, conforme tabela abaixo:

BENEFÍCIOS	DESCRIÇÃO	VALOR
	1.1 Morte Natural do empregado	R\$ 22.000,00
	1.2 Morte Acidental do empregado	R\$ 22.000,00
1. SEGURO DE VIDA - GRUPO	1.3 Invalidez Permanente Total/Parcial por Acidente até	R\$ 22.000,00
	1.4 Auxílio Alimentação: Em caso de morte do titular	R\$ 2.520,00
	1.5 Auxílio/Assistência Funeral familiar	R\$ 5.500,00
2. FARMÁCIA	Descontos em redes credenciadas.	-
3. NATALIDADE	Beneficiar a família do recém-nascido para contribuir com as despesas.	R\$ 500,00
4. TELEMEDICINA	Consultas médicas (clínico geral), usando uma plataforma online via celular ou computador (vídeo, voz, chat).	-
5. SAÚDE BUCAL	Cobertura: consulta, urgência e emergência, prevenção (Limpeza), sem limite de idade.	-

6. ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	Cesta alimentícia; podendo ser solicitada 01 (uma) única vez, quando o trabalhador ou o cônjuge estiver afastado do trabalho por mais de 30 (trinta) dias por motivo de R\$ 150,00 doença.	
7. EMPREGADOR PONTUAL	Lazer em estabelecimento conveniado, por sorteio semestral.	-
8. FUNCIONÁRIO NOTA 10	Lazer em estabelecimento conveniado, por sorteio semestral.	-
9. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	Pacote de gestão completa em SST o conjunto de serviços incluindo, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o exame médico ocupacional para emissão de Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) e o envio destes eventos de SST para o eSocial.	

§1º- Os Auxílios disponibilizados pelo empregador não possuem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e assistencial e serão disponibilizados através do Instituto Elias Bufáical – IEB, www.institutoeliasbufaical.com.br, WhatsApp (62) 3227-2450.

§2º- As normas de utilização e todas as informações relacionadas constam do Manual de Regras e Uso, disponibilizados no site (www.institutoeliasbufaical.com.br) do Instituto Elias Bufáical – IEB.

§3º- 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 centavos) por vida, incluindo indenizações por morte natural e acidental do Empregado(a), no valor de 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.

§4º- 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, disponibilizados no site (www.institutoeliasbufaical.com.br) do Instituto Elias Bufáical – IEB.

§5º- O Auxílio Alimentação será pago em caso de morte do empregado titular, sendo estipulado o pagamento de R\$ 2.520,00 (dois mil, quinhentos e vinte reais), a ser pago em 06 (seis) parcelas mensais no valor de R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais) cada, aos beneficiários expressamente designado(s) pelo Segurado, conforme estabelecido no Manual de Regras e Uso, disponibilizados no site (www.institutoeliasbufaical.com.br) do Instituto Elias Bufáical – IEB.

§6º- O valor do Seguro de Vida com Assistência Funeral e Auxílio Alimentação já está incluído no mesmo boleto de cobrança da Contribuição Social IEB.

§7º- As empresas que já possuem seguro de vida para os empregados, que contenha as coberturas e garantias estabelecidas na presente cláusula poderão fazer a adesão a presente cláusula, ao término da apólice de seguro vigente na data de assinatura da presente CCT e/ou ACT.

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 na *caput*, desde que na apólice conste expressamente o auxílio funeral.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - RESCISÃO DE CONTRATO

As rescisões contratuais dos trabalhadores com mais de 6 (seis) meses de serviço deverão ser obrigatoriamente homologadas no Sindicato dos Empregados no Comércio de Hospedagem, Gastronomia e Turismo... (SECHSIMA), que será gratuita.

§1º- 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;

§2º- O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado em dinheiro, pix, depósito bancário ou cheque da própria empresa (que não poderá ser cruzado), ou em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto;

§3º- Só serão aceitos cheques emitidos pelo empregador da própria empresa, com liquidação imediata e nominal ao empregado;

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

§5º- 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 para fins rescisórios;
- h) Guia de recolhimento de FGTS;
- i) Demonstrativo de recolhimento de FGTS rescisório do trabalhador;
- j) Chave de comunicação;
- k) Seis 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;
- s) O sindicato profissional disponibiliza o serviço de agendamento de homologação no horário das 08h00 às 15h00, através do telefone (64) 3430-4190, e as homologações não agendadas terão que aguardar a ordem de preferência;

§6º- 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;

§7º- 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 §6º e em seguida terá declaração do departamento de homologação do sindicato que o isente de penalidades.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 até 90 (noventa) dias da realização do treinamento do curso de formação profissional, aperfeiçoamento técnico ou especialização.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADA GESTANTE E LACTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória de 45 (quarenta e cinco) 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 TERCEIRA - 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

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.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 obrigatória 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 SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - CONTROLE DA JORNADA

A empresa 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 válido 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 SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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, com a anuência do sindicato econômico (patronal).

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - UNIFORME

Para as empresas que exigem uso de uniforme, estas fornecerão gratuitamente três 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 acritério 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 obrigadas a fornecer o uniforme tradicional usado pelo garçom, que consiste em paletó, calça preta e camisa branca.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 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 SÉTIMA - 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 do final do período prescrito pelo médico, quer dizer, a "data da ausência" seria o término da licença, e não o início.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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, assessores credenciados e advogados da entidade sindical, para fins de promover filiação, recolher mensalidade dos associados, entregarem jornais, boletins periódicos, reuniões com os empregados e outras atividades sindicais.

Parágrafo único: A inércia e/ou recusa do acesso dos dirigentes sindicais, assessores credenciados e advogados da entidade sindical 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 no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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).

§1º- 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:

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

§2º- 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

§3º- 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 QUINQUAGÉSIMA 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.

§1º- 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.

§2º- 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.

§3º- Assim que assinado o instrumento coletivo de 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.

§4º- Fica autorizado o envio de correspondências, boletos, cobranças, para viabilizar o recebimento da contribuição.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas, quando solicitadas formalmente pelo sindicato profissional, deverão 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, CAGED, GFIP, guia emitida no FGTS digital e/ou relatório extraído do eSocial com identificação/qualificação dos trabalhadores, documentos relativos à gorjeta e cópia do termo de adesão ao prêmio assiduidade.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 úteis.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - JUÍZO COMPETENTE

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA CONVENCIONAL

Pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção coletiva de trabalho será aplicado ao infrator multa equivalente de R\$ 3.500,00 (três 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 do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.