

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00170/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/05/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017134/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.254044/2025-11
DATA DO PROTOCOLO: 25/04/2025

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

SINDICATO EMPREGADOS TUR HOSPITALIDADE ESTADO GOIAS, CNPJ n. 01.078.153/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARLI MARIA TEIXEIRA VAZ;

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 2026 e a data-base da categoria em 01º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Turismo e Hospitalidade do plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Abadia de Goiás/GO, Abadiânia/GO, Acreúna/GO, Adelândia/GO, Água Fria de Goiás/GO, Água Limpa/GO, Águas Lindas de Goiás/GO, Alexânia/GO, Alto Horizonte/GO, Alto Paraíso de Goiás/GO, Alvorada do Norte/GO, Amaralina/GO, Americano do Brasil/GO, Amorinópolis/GO, Anápolis/GO, Ananguera/GO, Anicuns/GO, Aparecida de Goiânia/GO, Aparecida do Rio Doce/GO, Aporé/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, Bom Jesus de Goiás/GO, Bonfinópolis/GO, Bonópolis/GO, Brazabranes/GO, Britânia/GO, Buriti Alegre/GO, Buriti de Goiás/GO, Buritinópolis/GO, Cabeceiras/GO, Cachoeira Alta/GO, Cachoeira de Goiás/GO, Cachoeira Dourada/GO, Caçu/GO, Caiapônia/GO, Caldas Novas/GO, Caldazinha/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, Carmo do Rio Verde/GO, Castelândia/GO, Catalão/GO, Caturai/GO, Cavalcante/GO, Ceres/GO, Cezarina/GO, Chapadão do Céu/GO, Cidade Ocidental/GO, Cocalzinho de Goiás/GO, Colinas do Sul/GO, Corrego do Ouro/GO, Corumbá de Goiás/GO, Corumbaíba/GO, Cristalina/GO, Cristianópolis/GO, Crixás/GO, Cromínia/GO, Cumari/GO, Damianópolis/GO, Damolândia/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, Formosa/GO, Formoso/GO, Gameleira de Goiás/GO, Goianópolis/GO, Goiandira/GO, Goianésia/GO, Goiânia/GO, Goianira/GO, Goiás/GO, Goiatuba/GO, Guapó/GO, Guaraita/GO, Guarani de Goiás/GO, Guarinos/GO, Heitorai/GO, Hidrolândia/GO, Hidrolina/GO, Iaciara/GO, Inaciolândia/GO, Indiara/GO, Inhumas/GO, Ipameri/GO, Ipiranga de Goiás/GO, Iporá/GO, Israelândia/GO, Itaberaí/GO, Itaguari/GO, Itaguaru/GO, Itajá/GO, Itapaci/GO, Itapirapuã/GO, Itapuranga/GO, Itarumã/GO, Itauçu/GO, Itumbiara/GO, Ivollândia/GO, Jandaia/GO, Jaraguá/GO, Jataí/GO, Jaupaci/GO, Jesópolis/GO, Jussara/GO, Lagoa Santa/GO, Leopoldo de Bulhões/GO, Luziânia/GO, Mairipotaba/GO, Mambaí/GO, Mara Rosa/GO, Marzagão/GO, Matrinchã/GO, Maurilândia/GO, Mimoso de Goiás/GO, Minaçu/GO, Mineiros/GO, Moiporá/GO, Monte Alegre de Goiás/GO, Montes Claros de Goiás/GO, Montividiu do Norte/GO, Montividiu/GO, Morrinhos/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 Gama/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, Paranaiguara/GO, Paraúna/GO, Perolândia/GO, Petrolina de Goiás/GO, Pilar de Goiás/GO, Piracanjuba/GO, Piranhas/GO, Pirenópolis/GO, Pires do Rio/GO, Planaltina/GO, Porangatu/GO, Porteirão/GO, Portelândia/GO, Posse/GO, Professor Jamil/GO, Quirinópolis/GO, Rialma/GO, Rianópolis/GO, Rio Verde/GO, Rubiataba/GO, Sanclerlândia/GO, Santa Bárbara de Goiás/GO, Santa Cruz de Goiás/GO, Santa Fé de Goiás/GO, Santa Helena de Goiás/GO, Santa Isabel/GO, Santa Rita do Araguaia/GO, Santa Rita do Novo Destino/GO, Santa Rosa de Goiás/GO, Santa Tereza de Goiás/GO, Santa Terezinha de Goiás/GO, Santo Antônio da Barra/GO, Santo Antônio de Goiás/GO, Santo Antônio do Descoberto/GO, São Domingos/GO, São Francisco de Goiás/GO, São João da Paraúna/GO, São João d'Aliança/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, São Simão/GO, Senador Canedo/GO, Serranópolis/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, Turvelândia/GO, Uirapuru/GO, Uruaçu/GO, Uruana/GO, Urutai/GO, Valparaíso de Goiás/GO, Varjão/GO, Vianópolis/GO, Vila Boa/GO e Vila Propício/GO.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REPOSIÇÃO SALARIAL

Fica concedido aos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva um reajuste salarial de 6,54% (oito por cento), e o piso salarial de R\$ 1.545,00 (hum mil, quinhentos e quarenta e cinco reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os reajustes incidirão sobre os salários nominais vigentes em 01 de março do ano anterior ao reajuste, descontadas as eventuais antecipações voluntárias ocorridas na vigência anterior.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O valor do salário de ingresso e o piso salarial para os funcionários abrangidos por esta convenção coletiva, não será inferior ao acima apontado. Exceto aos funcionários que realizarem uma carga horária menor que 44h/semanais (leia-se: 220h/mensais). A estes o valor salarial poderá ser proporcional ao apresentado nesta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O empregador poderá aplicar o reajuste proporcional, aqueles empregados que porventura tenham menos de 1 (um) ano de vínculo empregatício, obedecendo aos valores de pisos salariais.

PARÁGRAFO QUARTO - Fica ainda garantida, caso haja mudança brusca na economia que venha prejudicar financeiramente a categoria profissional, a assinatura de termo aditivo a presente Convenção, com abrangência territorial em Goiás.

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

CLÁUSULA QUARTA - DO REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS – 2022 (CLÁUSULA POR ADESÃO)

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPP), Microempresas (ME) e Microempreendedor Individual (MEI), previsto no Artigo 179 da Constituição Federal e na Lei 123/06, bem como o seu caráter formador de mão de obra, fica instituído o Regime Especial de Pisos Simplificado – REPIS ao qual as empresas interessadas poderão formalizar sua adesão e que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: Microempreendedor Individual (MEI) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais), Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais), Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais) e Empresa de Médio Porte (EMP) aquela com faturamento superior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais) e igual ou inferior a R\$ 20.000.000,00 (vinte milhões de reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

PARÁGRAFO SEGUNDO – No caso de início de atividade no próprio ano-calendário, os limites acima referidos serão proporcionais ao número de meses que houver exercido atividade, inclusive as frações de meses.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão solicitar ao SINDTUR – Sindicato de Turismo e Hospitalidade no Estado de Goiás, requerimento de expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através de formulário específico, a ser obtido pelo e-mail: sindturismo@yahoo.com.br.

PARÁGRAFO QUARTO – O requerimento será elaborado e assinado pelo representante legal da empresa requerente e pelo Contabilista responsável e conter as seguintes informações:

a) Razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas - NIRE; capital social registrado na JUCEG; faturamento anual; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço de e-mail; identificação do representante legal da empresa e do contabilista responsável;

b) Número total de empregados na data do requerimento;

c) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente, ou proporcional ao mês da declaração, permite enquadrar a empresa como Microempreendedor Individual (MEI), Microempresa (ME), Empresa de Pequeno Porte (EPP) ou Empresa de Médio Porte (EMP), no Regime Especial de Piso Salarial

- REPIS/2023;

d) Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção;

PARÁGRAFO QUINTO – Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais laboral e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 07 (sete) dias úteis.

PARÁGRAFO SEXTO – A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a presente Convenção Coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial - CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes

facultará, até o vencimento dela, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na Cláusula Terceira, conforme o caso, como segue:

a) Empregado de MEI..... Mínimo – R\$ 1.518,00

b) Salário de ingresso até 180 dias.....Mínimo – R\$ 1.518,00

c) Piso do REPIS após 180 dias.....Mínimo - R\$ 1.518,00

PARÁGRAFO OITAVO – O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a partir da contratação, improrrogáveis, quando o trabalhador ainda não tenha sido contratado para a mesma função, findo o prazo, esses empregados passarão a se enquadrar nas mesmas funções de nível salarial.

PARÁGRAFO NONO – Atendidos todos os requisitos desta Cláusula, a ADESÃO ao REPIS, também facultará as empresas, até o vencimento dele, o reajuste salarial para o piso geral de 6,54%, aplicados sobre os salários dos respectivos empregados, vigentes em 28 de fevereiro de 2025, descontadas as eventuais antecipações ocorridas neste período, a serem pagas a partir de 1º de março de 2025.

PARÁGRAFO DÉCIMO – As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o § 3º desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS/2025, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na Cláusula Terceira.

PARÁGRAFO DÉCIMO-PRIMEIRO – A entidade patronal encaminhará mensalmente ao Sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DO REPIS/2025.

PARÁGRAFO DÉCIMO- SEGUNDO – Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos, a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS/2025 a que se refere o parágrafo 5º.

PARÁGRAFO DÉCIMO-TERCEIRO – Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

PARÁGRAFO DÉCIMO-QUARTO – As empresas que aderirem ao REPIS poderão compensar as horas extras trabalhadas em folgas e feriados no banco de horas.

PARÁGRAFO DÉCIMO-QUINTO – O PRÊMIO DE ASSIDUIDADE, previsto nesta CCT, terá seu valor reduzido para 5% (cinco por cento) para os empregados das empresas que aderiram ao Regime Especial de Piso Salarial (REPIS). As demais especificações do prêmio permanecem conforme orientado na cláusula 'PRÊMIO DE ASSIDUIDADE'.

CLÁUSULA QUINTA - MÉDIA DE VARIÁVEIS

Os cálculos de quaisquer parcelas, tais como férias, décimo terceiro salário e rescisão de empregados que recebem comissões, bem como horas extras serão feitos pela média dos últimos 06 (seis) meses.

CLÁUSULA SEXTA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL: CONDIÇÕES E EXIGÊNCIAS

Fica ajustado que as empresas abrangidas pela presente norma coletiva, representada pelo Sindicato patronal, em comum acordo com o Sindicato dos trabalhadores, intermediarão por contrato/convênio com empresas que operam processar a antecipação salarial aos trabalhadores que manifestarem interesse, que será nas seguintes condições:

- a)** a antecipação salarial não poderá ultrapassar o percentual total e mensal de **40%** (quarenta por cento) do salário base;
- b)** o limite máximo de cada evento de antecipação será de **R\$ 200,00** (duzentos reais) ou 10% (dez por cento) do salário base, prevalecendo, o que for o menor.
- c)** a soma das antecipações dentro de uma semana não poderão somar mais que 10% (dez por cento) do salário base, podendo o montante não antecipado da semana anterior acumular para a próxima semana além dos 10% semanal, de modo que no intervalo de um mês, possam ocorrer antecipações que somem o percentual máximo de 40% (dez por cento) do salário base, ou seja, pode antecipar até 10% na primeira semana do mês, na segunda semana pode antecipar 10% mais o que não antecipou dos 10% da primeira semana, na terceira semana pode antecipar 10% mais o que não antecipou dos 10% de cada uma das semanas anteriores, e por fim na quarta semana pode antecipar 10% mais o que não antecipou dos 10% de cada uma das semanas anteriores, limitando o total antecipado até 40% do salário base;
- d)** permite-se às empresas, para não desfalcocar seu capital de giro, buscar parcerias e firmar convênios com outras empresas especializadas em processar a antecipação salarial;
- e)** a parceria a ser feita, sujeitará que o custo pelo serviço do processamento de dados, não ultrapasse o valor total de R\$ 13,00 (treze reais) por cada evento de antecipação;
- f)** o numerário líquido da antecipação será creditado diretamente no pix, cuja chave obrigatória será o CPF do trabalhador;
- g)** além da observância do comando estipulado na alínea "e", a empresa que tiver interesse em conveniar para processar a antecipação salarial aos trabalhadores, deverá cumprir integralmente todas as alíneas desta cláusula;
- h)** o Sindicato em conjunto com a Federação dos trabalhadores fez gestões no mercado perante o segmento de empresas de crédito que trabalham com antecipação salarial e assim, indica a empresa UNIVERSAL PAGAMENTOS PLATAFORMA DIGITAL DE SERVIÇOS S.A. (Universal Bank), CNPJ 37.850.240/0001-95 *sito na Av. Paulista, nº 2.278, Ed. São Luiz, Bela Vista, São Paulo-SP, 01.310-300, site <https://www.universalbank.com.br> email: administrativo@universalpagamentos.com.br; fone: (11) 41180538; 08000420401 e escritório de representação em Goiânia: Insight Comunicação Integrada Alessandro Issi Comunicação Integrada LTDA, sito na Av. T4, nº 619, Sala 310, Setor Bueno, Goiânia-GO, fone 62-9820-4060; 62-98192-2766, cep 74230-03* que atende todos os requisitos exigidos pelos comandos determinados nas alíneas desta cláusula, sendo de interesse do ente sindical, indicar empresa que tenha o menor custo na prestação deste serviço e também zelar para que não haja endividamento pelo trabalhador,

daí, a exigência de fatiar a antecipação escalonadamente em eventos de valores menores, de modo que ao término do mês, remanesça no mínimo 60% (sessenta por cento) do seu salário.

parágrafo único: convencionam as partes que o salário base do trabalhador, seja o valor fixo do trabalhador, sem incluir os adicionais, prêmios, gorjetas ou os descontos, como INSS e imposto de renda.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com sobretaxa de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, para as 2 (duas) primeiras horas feitas antes ou após a jornada de trabalho e sobretaxa de 100% (cem por cento) para feriados, horas extras excepcionais que ultrapassem as 2 horas permitidas por lei e em dias de folgas.

PRÊMIOS

CLÁUSULA OITAVA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

O empregado abrangido por esta CCT terá direito ao adicional de 7% (sete por cento) a título de Prêmio Assiduidade a ser calculado sobre o salário-base, nos meses efetivamente trabalhados, cuja parcela deverá ser discriminada no respectivo contracheque.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para ter direito ao Prêmio de Assiduidade os empregados deverão aderir à presente cláusula, bem como autorizar, expressamente, os descontos em folha das Taxas Negociais (Contribuição Assistencial), manifestando seu desejo a oposição através de carta manuscrita, conforme orientado na CLÁUSULA TAXA NEGOCIAL E HONORATÍCIA (CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL).

PARÁGRAFO SEGUNDO – O Prêmio de que trata o caput desta cláusula somente será repassado ao empregado que não tiver nenhuma falta ou atrasos no mês, justificada ou não.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O Prêmio não integrará ao salário contratual, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento. O mesmo não será computado no cálculo de férias, 13º salário, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e em outros prêmios pagos pelo empregador.

PARÁGRAFO QUARTO – Os trabalhadores que exercem cargo de chefia, que não estão sujeito a controle de horário e que recebem a gratificação de função prevista no Artigo 62 § Único da CLT, não receberão o adicional constante do caput, ainda que atendidas as exigências ora estabelecidas, exceto por liberalidade do empregador.

PARÁGRAFO QUINTO - As empresas que coagirem, ameaçarem ou instigarem os trabalhadores contra o Sindicato Laboral visando, que os mesmos venham a se opor às contribuições devidas ao sindicato, e com isso perder o direito ao adicional descrito no caput desta cláusula serão acionadas judicialmente, com base no Artigo 199 do Código Penal, que diz: "Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a participar ou deixar de participar de determinado sindicato ou associação profissional: Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência."

PARÁGRAFO SEXTO – Para as empresas associadas e em dia com a tesouraria do Sindtur, o PRÊMIO POR ASSIDUIDADE será de 5% sobre o salário-base nos meses efetivamente trabalhados.

CLÁUSULA NONA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO - TRIÊNIO E QUINQUÊNIO

A todos os empregados que completarem 03 (três) e 05 (cinco) anos de serviços ininterruptos à mesma Empresa, serão concedidos respectivamente a título de prêmio, portanto sem integrar ao salário, 4% (quatro por cento) e 6% (seis por cento), sobre o salário contratual a título de triênio e quinquênio, os mesmos não serão cumulativos.

CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO PELA FUNÇÃO DE CAIXA

Fica vedado o desconto no salário do empregado de qualquer importância por quebra de caixa.

SEGURO DE VIDA**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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\$ 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. SEGURO DE VIDA - GRUPO	1.1 Morte Natural do empregado	R\$ 22.000,00	
	1.2 Morte Acidental do empregado	R\$ 22.000,00	
	1.3 Invalidez Permanente Total/Parcial por Acidente Até	R\$ 2.520,00	
	1.4 Auxílio Alimentação: Em caso de morte do titular	R\$ 5.500,00	
	1.5 Auxílio/ Assistência Funeral familiar		
	2. FARMÁCIA	Descontos em redes credenciadas. Beneficiar a família do recém-nascido	-
	3. NATALIDADE	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).	
	cobertura:	
	consulta,	
5. SAÚDE BUCAL	urgência e emergência, prevenção (Limpeza), sem limite de idade.	-
	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 doença.	
6. ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	Lazer em estabelecimento conveniado, por sorteio semestral.	R\$ 150,00
7. EMPREGADOR PONTUAL	Lazer em estabelecimento conveniado, por sorteio semestral.	-
8. FUNCIONÁRIO NOTA 10	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 e Social.	-
9. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO		

Parágrafo Primeiro – 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 Bufaiçal – IEB, www.institutoeliasbufaical.com.br, WhatsApp 32272450.

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Oitavo – O descumprimento da presente cláusula importará em multa no importe de R\$ 100,00 (cem reais) por mês, enquanto perdurar o descumprimento, que será partilhado entre os sindicatos convenientes na mesma proporção.

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

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CLÁUSULA RESCISÓRIA

As rescisões contratuais dos trabalhadores com mais de um ano de serviço, cujos postos de trabalho estejam situados na região metropolitana de Goiânia (Aparecida de Goiânia, Senador Canedo e Aparecida de Goiânia), deverão ser obrigatoriamente ser homologadas de forma presencial na sede da entidade sindical laboral cujo endereço é Av. Circular, nº 1.192, Centro Empresarial Shopping Mil, Sala 77, Setor Pedro Ludovico, Goiânia - Goiás, CEP: 74.823-020, devendo fazer o agendamento com o (SETHEG) pelo celular e WhatsApp (62) - 9 9113-5061.

A empresas sediadas fora da região metropolitana poderão realizar a homologação da rescisão do contrato de trabalho de forma remota, bastando entrar em contato com o sindicato para fazer o agendamento no número supracitado.

§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 a quitação, 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- Para a assistência sindical no ato de homologação da rescisão, será cobrado da empresa, um valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) por cada homologação, devendo a empresa fazer o pagamento através do boleto gerado para utilização do sistema eletrônico ou, se na modalidade presencial, no momento da homologação, em espécie ou pix, chave: CNPJ: 01.078.153/0001-14, em favor do Sindicato profissional, sendo obrigatória a comprovação do pagamento até o ato da homologação, tendo em vista que o §7º, do art. 477 da CLT foi revogado pela lei n.º 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

§6º- 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) três últimos contracheques efetivamente trabalhados;

- l) Livro de registro de empregados;
- m) Atestado de saúde ocupacional;
- n) Carta de preposto;
- o) Comprovante do pagamento da taxa de homologação;
- p) Os termos de rescisão de contrato de trabalho e o de homologação não poderão ser impressos frente e verso;
- q) Pagamentos de TRCT através de depósitos em conta, somente serão aceitos através de comprovante de extrato bancário do trabalhador;
- r) Não serão aceitos inserção de dados incorretos nos documentos exigidos para a homologação;
- s) Comprovante de contratação e pagamento da apólice do seguro de vida e estar quites com o Instituto Elias Bufaiçal;
- t) O sindicato profissional disponibiliza o serviço de agendamento de homologação através do telefone e WhatsApp (62 – 9 9113-5061), e as homologações não agendadas terão que aguardar a ordem de preferência.

§7º- Quando o empregador fornecer o aviso-prévio fixará o local, data e horário para o acerto das verbas rescisórias, bem como se será feito através do telefone e WhatsApp (62 - 9 9113-5061), o qual deverá ter o ciente do empregado nas duas vias.

§8º- 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.

§9º - Uma vez pago e utilizado do agendamento da rescisão, o valor não será restituído caso a homologação não se conclua devido exigências realizadas pelo sindicato laboral, falhas documentais ou outros motivos alheios à rescisão.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio começa a contar a partir do primeiro dia seguinte a ciência do trabalhador. Fica assegurado aos trabalhadores da categoria que os 3 (três) dias/ano que são acrescidos ao aviso conforme lei 12.506 de 2011 deverão ser indenizados na dispensa SEM JUSTA CAUSA.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Entretanto, quando a rescisão se der POR JUSTA CAUSA, PEDIDO DE DEMISSÃO ou por COMUM ACORDO, a empresa deverá considerar apenas 30 dias para o aviso prévio, não devendo assim descontar ou indenizar os dias que seriam acrescidos por ano de serviço prestado ininterruptamente na empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO – 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 meses

de serviço) ou agendar no Sindicato Laboral (para trabalhadores a partir de 12 meses de serviço), no qual deverá ter o ciente trabalhador nas duas vias.

PARÁGRAFO TERCEIRO - 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - APOSENTADOS – GARANTIAS

Fica vedada a dispensa do empregado que estiver há pelo menos 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria. Salvo os casos de demissão por justa causa.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - UNIFORME

Quando as Empresas exigirem expressamente o uso de uniformes com ou sem emblemas, ficam obrigadas a fornecê-los gratuitamente, em número de 02 (dois), durante a vigência desta Convenção.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

É permitido as empresas a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelo qual as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a 2 (duas) horas diárias, poderão ser compensadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O banco de horas só terá validade se for acordado com o SETHEG;

PARÁGRAFO SEGUNDO – O SETHEG, como representante dos trabalhadores da categoria de Turismo e Hospitalidade no Estado de Goiás, não negociará Banco de Horas, com empresas que estiverem irregulares com seus recolhimentos junto ao sindicato ou com funcionários que não se afiliarem através das contribuições ao sindicato.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Na hipótese, o prazo de compensação para as empresas não associadas será de até 60 (sessenta) dias, sendo que para as associadas ao Sindtur terão até 180 (cento e oitenta) dias para compensar o saldo de horas extras prestadas. Ultrapassando o prazo para compensação, o saldo deverá ser pago como hora extra, ou seja, o valor da hora normal acrescido do adicional de 60% (sessenta por cento), conforme previsto na cláusula referente a horas extras;

PARÁGRAFO QUARTO – As horas extras acrescidas do adicional de 100% (folgas e feriados), não serão abrangidas pelo banco de horas, devendo ser pagas normalmente.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO INTERVALO INTRAJORNADA

Por meio desta CCT e segundo a nova regra instituída pela Lei Federal 13.467/17, o intervalo dos colaboradores que possuem uma jornada diária de mais de 6 horas pode ser de no mínimo 30 minutos.

PARÁGRAFO ÚNICO – Quando houver interesse, de ambas as partes, o intervalo intrajornada de um colaborador poderá ser reduzido para o disposto nesta cláusula através de um Termo Aditivo de Contrato de Trabalho.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DIA DE FOLGA E FERIADOS

Conforme disposto na PORTARIA Nº 604, de 18 de Junho de 2019 e PORTARIA SEPRT/ME Nº 1.809, DE 12 DE FEVEREIRO DE 2021 e em substituição aos artigos Nº 385 e 386 da CLT, fica concedido, as empresas e aos empregados abrangidos por essa CCT, autorização para o trabalho aos domingos.

PARAGRAFO PRIMEIRO – O dia de folga do trabalhador poderá, desde que com conveniência para ambas as partes, e respeitando a liberdade religiosa de cada indivíduo, ocorrer em qualquer dia da semana.

PARAGRAFO SEGUNDO – Com essa alteração, não haverá a necessidade de fornecer um ou mais domingos de folga, por mês, para os trabalhadores que tenham suas folgas fixas em outro dia da semana.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FERIADO DA CATEGORIA

Fica estabelecido que a segunda-feira de carnaval seja o dia de comemoração do feriado da categoria, não havendo expediente nesse dia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRABALHO EM FERIADOS

O empregado abrangido pelo presente instrumento coletivo poderá trabalhar nos seguintes feriados: 18/04 – (Paixão de Cristo), 1º de maio – (Dia mundial do trabalho), 25/12 – (Natal), 1º de janeiro – (Confraternização universal), (Dia do comerciário), 20 de novembro (dia da consciência negra) e nos demais feriados, desde que, observado os seguintes requisitos:

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O pagamento do dia trabalhado será com acréscimo de 100%, sem a possibilidade de compensação da jornada, e sem prejuízo do DSR;

PARÁGRAFO SEGUNDO – Caso não haja transporte coletivo regular, a empresa será responsável pelo deslocamento do empregado;

PARÁGRAFO TERCEIRO – Para quem ganha salário composto com parte variável, haverá garantia de comissão mínima equivalente à média/dia aferida no mês do feriado;

PARÁGRAFO QUARTO – Os empregadores pagarão a título de Ajuda de Alimentação, a importância de R\$ 20,00, para cada empregado, não integrando ao salário para qualquer efeito legal;

PARÁGRAFO QUINTO – Feriados até o dia 15 do mês, pagamento dentro do próprio mês. Após o dia 15, o pagamento poderá ser feito junto ao pagamento do respectivo mês, com a discriminação do pagamento no holerite;

PARÁGRAFO SEXTO – De forma geral é proibido o funcionamento das empresas em feriados com a utilização de mão e obra de comerciário.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Por ser um benefício obtido pela negociação da entidade patronal com o Sindicato Laboral, para que seja autorizado o funcionamento em feriados com mão de obra dos comerciários, as empresas deverão obrigatoriamente fazer comunicação oficial aos sindicatos convenentes, SETHEG e SINDTUR, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias antes do feriado, apresentar a relação dos empregados que trabalharão naquele feriado e a certidão de regularidade emitida pelo SINDTUR, que deverá ser requerido através de formulário específico, a ser obtido em sua sede ou pelo e-mail: sindturismo@yahoo.com.br;

PARÁGRAFO OITAVO – Obrigatoriedade de apresentação de comprovantes de regularidade com o feriado anterior, através do contracheque, holerite ou folha de pagamento, ao sindicato laboral, quando solicitado;

PARÁGRAFO NONO – A empresa manterá obrigatoriamente uma via do Termo de Adesão ao Trabalho em Feriado, no estabelecimento ao qual se refere;

PARÁGRAFO DÉCIMO – A empresa manterá comprovação do cumprimento integral da presente Convenção.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS SÁBADOS

As Empresas poderão aumentar em 48 (quarenta e oito) minutos a jornada de trabalho do Empregado, de segunda a sexta-feira para compensar o sábado, desde que haja conveniência para ambas as partes, sendo esta prorrogação de caráter obrigatório quando o empregado (a) for Adventista do Sétimo Dia, Ortodoxo, Judeu e outros, conforme Art.5º, inciso VI, da C.F./88

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO (12X36)

Fica facultado às empresas abrangidas por essa cct optarem pelo regime de jornada de 12horas de trabalho por 36 horas de folga, sendo que as horas excedentes na semana serão compensadas na próxima, sem gerar horas extras de conformidade com o Artigo 59 da CLT. Observando o disposto na súmula 437 TST.

FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA GALA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por 5 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento civil.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE SINDICALIZAÇÃO

A empresa se obriga a não obstaculizar o direito de sindicalização do trabalhador, nem estimular a oposição à contribuição assistencial/negocial ou realizar qualquer outra ação entendida como antisindical, o que acarretará, para a empresa, a perda do benefício 'Regime Especial de Piso Salarial – REPIS', apresentado na Cláusula Quarta desta Convenção Coletiva.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TAXA NEGOCIAL E HONORATÍCIA (CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL)

Por deliberação da A.G.O. do Sindicato Profissional, ficam as empresas autorizadas a descontarem dos salários já reajustados de seus empregados, a importância correspondente a 5% (cinco por cento) de sua remuneração bruta no mês de agosto de 2025 e 3% (três por cento) no mês de novembro de 2025, a incidir sobre as respectivas folhas de pagamento de: agosto e novembro; cujo valor deverá ser repassado ao SETHEG até o 10º (DÉCIMO) dia do mês subsequente ao respectivo desconto, tem o empregado o direito

de oposição ao desconto, ficando estabelecido o prazo de 10 (dez) primeiros dias no mês de agosto e na segunda parcela o período de 10 (dez) primeiros dias de Novembro, para o trabalhador que deverá opor por escrito com cópia de documento com foto e individualmente, ou seja, pessoalmente no Sindicato Profissional.

As empresas poderão retirar as guias no site www.setheg.com.br, pelo E-mail financeiro@setheg.com.br ou pelo WhatsApp (62) 9113-5061.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 - 2025 e 2026.

Contribuinte/Porte	Número de empregados	Valor a recolher
MEI		R\$ 25,00/mês
Microempresas ME ME ou EPP	de 0 a 10 empregados	R\$ 50,00/mês
	de 11 a 50 empregados	R\$ 70,00/mês
Demais empresas empregados	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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica acordada a possibilidade das empresas instituírem a Comissão de Conciliação Prévia, devendo ter a participação do representante do Sindicato Laboral, com a finalidade de fiscalizar a implantação da Comissão de conformidade com a Lei 9.958/99, publicado no Diário Oficial de 13.01.2.000.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EFEITOS LEGAIS

E, por estarem justos e acordados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em tantas vias quantas necessárias para o seu registro junto a Delegacia Regional do Trabalho em Goiás e sua divulgação, para que surta seus efeitos legais e jurídicos.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DESTA C.C.T.

A empresa deverá pagar, ao funcionário, uma multa no valor de R\$ 200,00/mês (duzentos reais por mês), se a mesma não fornecer qualquer benefício mensal apresentado nesta C.C.T., além do pagamento em

parcela única do benefício devido acumulado. E multa de 1/2 (meio) salário-mínimo para qualquer outro benefício não pago mensal, também em parcela única.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RENOVACÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA

A validade de todas as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) será mantida no decorrer das negociações por até 120 (cento e vinte) dias, prazo hábil que haja a homologação de uma nova Convenção Coletiva de Trabalho, junto ao Ministério de Trabalho e Emprego.

}

MARLI MARIA TEIXEIRA VAZ
PRESIDENTE
SINDICATO EMPREGADOS TUR HOSPITALIDADE ESTADO GOIAS

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

ANEXOS

ANEXO I - EDITAL DE CONVOCAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA OBREIRA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - EDITAL E ATA PATRONAL

[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>.