

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00136/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/05/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR025356/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.202554/2026-98
DATA DO PROTOCOLO: 08/05/2026

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

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

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 2026 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) **Trabalhadores na "gastronomia": restaurantes, churrascarias, bares, botequins, chopperias, wiskerias, casas de chá, casas de café, casas de diversões, casas de show, lanchonetes, pizzarias, pastelarias, sorveterias, sanduicherias, confeitarias, leiterias, creperia, bombonieres, boytes, lanches em trailers (pit-dog), pesque pague e na "hospedagem": hotéis, hotéis fazenda, apart-hotéis, cuja razões sociais, sejam hotéis, motéis, pensões, pousadas, chalés, casas de hospedagem em geral, área de camping, estâncias, "Turismo e Hospitalidade."**, 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, Guaraitá/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, Mossamedes/GO, Mozarlândia/GO, Mundo Novo/GO, Mutunópolis/GO, Nazário/GO, Nerópolis/GO, Niquelândia/GO, Nova América/GO, Nova Aurora/GO, Nova Crixás/GO, Nova Glória/GO, Nova Iguacu de Goiás/GO, Nova Roma/GO, Nova Veneza/GO, Novo Brasil/GO, Novo Planalto/GO, Orizona/GO, Ouro Ve**

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 - PISO SALARIAL

Fica assegurado, a todos os trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a partir de 1º de março de 2026, piso salarial para a cidade de APARECIDA DE GOIÂNIA E SENADOR CANEDO admissão fixado em R\$ 1.750,00 (mil setecentos e cinquenta reais).

Para os demais municípios do interior fica estabelecido o valor de R\$ 1.710,00 (mil setecentos e dez reais).

Parágrafo primeiro - Faculta-se ao empregador instituir piso salarial por profissão, fixando valores mínimos para as principais funções da categoria — tais como garçom, maître, barman, sommelier e cozinheiro, observado, em qualquer hipótese, valor superior ao mínimo estipulado no caput.

Parágrafo segundo - Quando o trabalhador for admitido sob a modalidade de contrato de experiência, cuja duração máxima é de 90 (noventa) dias, o empregador não estará obrigado a remunerá-lo pelo piso salarial pactuado nesta Convenção, podendo, durante referido período, contratá-lo pelo salário mínimo nacional vigente.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO SALARIAL

Fica concedida, a todos os trabalhadores abrangidos pela presente Convenção, reposição salarial linear de **5% (cinco por cento)**, destinada a recompor as perdas salariais do período compreendido entre **1º de março de 2025 e 28 de fevereiro de 2026, a ser aplicada sobre o salário vigente em 1º de março de 2026 e incorporada à remuneração a partir da folha de março de 2026.**

Parágrafo primeiro - Aos trabalhadores admitidos após **1º de março de 2025 (data-base do exercício anterior)**, a correção salarial poderá ser aplicada, a critério do empregador, de forma proporcional ao número de meses efetivamente trabalhados.

Parágrafo segundo - As diferenças salariais retroativas a março/2026 poderá ser integralmente pagas na folha ate o mes de junho/2026;

Parágrafo terceiro - Faculta-se ao empregador a compensação das antecipações salariais espontaneamente concedidas no período de **1º de março de 2025 a 31 de janeiro de 2026,**

ressalvado o reajuste decorrente da alteração do salário mínimo em 1º de janeiro de 2026.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - 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 primeiro - Qualquer benefício/vantagem salarial concedido espontaneamente pelo empregador sem estar previsto nesta CCT, terá natureza salarial.

Parágrafo segundo: Só será válida a jornada por tempo parcial, quando firmada por Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA SEXTA - BASE DE CÁLCULO

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

Parágrafo único – Excepcionalmente, nas empresas que mantiveram as gorjetas no contracheque após 01/03/2025 e que, portanto, realizaram retenção e provisão de valores correspondentes a encargos trabalhistas e previdenciários (inclusive férias e 13º salário), a média para o cálculo das parcelas salariais que tenham a gorjeta como base será inicialmente calculada considerando os últimos 12 (doze) meses efetivamente trabalhados anteriores a 01/03/2026. A partir dessa data, a média será reduzida progressivamente mês a mês, até alcançar o período regular de 03 (três) meses efetivamente trabalhados, conforme disposto no caput desta cláusula.

CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL: CONDIÇÕES E EXIGÊNCIAS

Fica ajustado que as empresas abrangidas pela presente norma coletiva, representadas pelo Sindicato Patronal, em comum acordo com o Sindicato Laboral, intermediarão, mediante contrato ou convênio, com empresas especializadas em processamento de antecipação salarial, a oferta desse serviço aos trabalhadores que manifestarem interesse, observadas as seguintes condições:

a) a antecipação salarial não poderá exceder o percentual mensal total de **40%** (quarenta por cento) do salário-base;

b) cada evento de antecipação ficará limitado a **R\$ 200,00** (duzentos reais) ou a 10% (dez por cento) do salário-base, prevalecendo o que for menor;

c) a soma das antecipações dentro de uma mesma semana não poderá ultrapassar 10% (dez por cento) do salário-base, sendo permitido acumular, para a semana subsequente, o saldo não antecipado da semana anterior, de modo que, ao longo do mês, as antecipações alcancem, no máximo, 40% (quarenta por cento) do salário-base — vale dizer: até 10% na primeira semana; na segunda, 10% acrescidos do saldo da primeira; na terceira, 10% acrescidos dos saldos não antecipados das semanas anteriores; e, na quarta, 10% acrescidos dos saldos remanescentes, observado o teto mensal de 40%;

d) faculta-se às empresas, com vistas à preservação do capital de giro, firmar parcerias e convênios com instituições especializadas no processamento de antecipação salarial;

e) a parceria firmada deverá assegurar que o custo do serviço de processamento não ultrapasse R\$ 13,00 (treze reais) por evento de antecipação;

f) o numerário líquido da antecipação será creditado por PIX, tendo, obrigatoriamente, o CPF do trabalhador como chave;

g) além do disposto na alínea “e”, a empresa interessada em conveniar-se para o processamento da antecipação salarial deverá observar integralmente todas as alíneas desta cláusula;

h) o Sindicato Laboral, em conjunto com a Federação dos Trabalhadores, realizou prospecção junto ao mercado de empresas de crédito que atuam com antecipação salarial, indicando, em razão do menor custo na prestação do serviço e do atendimento integral aos requisitos desta cláusula, a empresa UNIVERSAL PAGAMENTOS PLATAFORMA DIGITAL DE SERVIÇOS S.A. (Universal Bank), CNPJ nº 37.850.240/0001-95, com sede na Av. Paulista, nº 2.278, Ed. São Luiz, Bela Vista, São Paulo/SP, CEP 01.310-300 (site: <https://www.universalbank.com.br>; e-mail: administrativo@universalpagamentos.com.br; telefones: (11) 4118-0538 e 0800-0420401), e escritório de representação em Goiânia: Insight Comunicação Integrada — Alessandro Issi Comunicação Integrada Ltda., sito à Av. T-4, nº 619, sala 310, Setor Bueno, Goiânia/GO, CEP 74.230-030 (telefones: (62) 9820-4060 e (62) 98192-2766). A indicação tem por finalidade evitar o endividamento do trabalhador, daí o escalonamento das antecipações em parcelas de menor valor, de modo que, ao final do mês, remanesça, no mínimo, 60% (sessenta por cento) do salário-base.

Parágrafo único. Para os fins desta cláusula, considera-se salário-base o valor fixo do trabalhador, excluídos os adicionais, prêmios, gorjetas e os descontos legais, tais como contribuição previdenciária e imposto de renda.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Aos trabalhadores que contem ou venham a contar 3 (três) ou 5 (cinco) anos de serviços contínuos prestados ao mesmo empregador será concedido, de natureza salarial e sem cumulatividade, adicional por tempo de serviço, no importe de 3% (três por cento) por triênio e de 5% (cinco por cento) por quinquênio, **calculado sobre o salário contratual**.

COMISSÕES

CLÁUSULA NONA - REGULAMENTAÇÃO VIA ACORDO COLETIVO DE TRABALHO



Convencionam os Sindicatos signatários que a disciplina da cobrança de gorjeta, no que exceder à previsão legal, dependerá, obrigatoriamente, de prévio Acordo Coletivo de Trabalho celebrado com o Sindicato Laboral.

Parágrafo primeiro - Considera-se gorjeta, para os fins desta Convenção, todo valor cobrado pelo empregador na nota de serviço, bem como aquele oferecido espontaneamente pelo cliente, independentemente da nomenclatura adotada.

Parágrafo segundo - Caso a empresa promova a cobrança de gorjeta sem Acordo Coletivo de Trabalho que a regule, a totalidade dos valores arrecadados terá natureza salarial, devendo ser integralmente distribuída aos trabalhadores e consignada mensalmente no contracheque, sob a rubrica “gorjeta”, vedada qualquer espécie de retenção pelo empregador, a qualquer título.

Parágrafo terceiro - Os procedimentos relativos à distribuição da gorjeta — notadamente a definição dos beneficiários, os percentuais por função, a forma de repasse, a fiscalização e eventual instituição de Tabela de Pontos — somente poderão ser estabelecidos por meio de Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo quarto - O empregador obriga-se a fornecer aos trabalhadores, mediante contrarrecibo, até o dia 10 do mês subsequente ao da apuração, documento idôneo (mapa fiscal, planilha ou equivalente) apto a comprovar, o faturamento da empresa no período; o montante total auferido a título de gorjeta; o valor individualmente atribuído a cada trabalhador; e a totalização do período mensal.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL PELA 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 15% (quinze 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 primeiro - A gratificação de que trata o *caput* será utilizada para compor a base de cálculo para fins de férias e 13º;

Parágrafo segundo - 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.

Parágrafo terceiro - O salário contratual é o valor obtido pelo labor contratado, ou seja, sem incidência das horas extras, descanso semanal remunerado etc.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIO ASSIDUIDADE 13 PARCELAS

O empregador concederá, mensalmente, “prêmio assiduidade” no valor mínimo de **12% (doze por cento)**, calculado sobre o salário contratual do trabalhador beneficiado, em até 13 (treze) parcelas anuais, mediante adesão expressa do empregado, **observado o Termo de Adesão constante do Anexo desta Convenção e as condições adiante estabelecidas.**

Parágrafo primeiro - O empregador é obrigado a dar ciência ao trabalhador e a fornecer-lhe o Termo de Adesão, caso ainda não o tenha feito, para que este se manifeste expressamente pela adesão ou pela não adesão ao benefício. Na hipótese de inércia do empregador, presumir-se-á a adesão do trabalhador, nos termos do referido Termo.

Parágrafo segundo - Os trabalhadores que ocupem cargo de Gerente não farão jus ao benefício previsto no caput, ainda que cumpridos os demais requisitos, ressalvada a concessão por liberalidade do empregador, mantidas as demais regras aplicáveis.

Parágrafo terceiro - Os trabalhadores admitidos sob contrato de trabalho intermitente também farão jus ao prêmio previsto no caput, de forma proporcional às horas ou aos dias efetivamente trabalhados, desde que observados, dentro dos mesmos critérios de pontualidade e assiduidade, os chamamentos do empregador.

Parágrafo quarto - Para fazer jus ao benefício, o trabalhador deverá observar rigorosa pontualidade, cumprindo e registrando regularmente sua jornada diária em todos os dias do mês de referência, não sendo tolerado atraso superior à margem diária de 10 (dez) minutos (art. 58, § 1º, da CLT). Não prejudicarão o prêmio as ausências decorrentes das hipóteses previstas no art. 473 da CLT — tais como casamento, nascimento de filho, falecimento de filho, cônjuge, pai ou mãe, doação de sangue e acidente do trabalho —, bem como as previstas nas seguintes cláusulas desta Convenção: 1- acompanhamento de filho ao médico (cláusula 36ª); 2 - ausência para realização de vestibular ou ENEM (cláusula 30ª); e 3 - ausência por motivo do dia da categoria (cláusula 32ª).

Parágrafo quinto - Em razão de seu caráter condicional, o prêmio assiduidade não integrará, sob qualquer hipótese, o salário contratual, devendo ser pago em rubrica destacada na folha de pagamento, sem repercussão no cálculo de qualquer verba trabalhista, notadamente FGTS, férias anuais, 13º salário, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e demais prêmios concedidos pelo empregador.

Parágrafo sexto - O empregador que conte com mais de 20 (vinte) e menos de 50 (cinquenta) trabalhadores e disponha de apenas um local para registro de ponto poderá, alternativamente: 1- admitir o registro de entrada com até 10 (dez) minutos de antecedência ao início da jornada; ou 2 - tolerar até 10 (dez) minutos posteriores ao seu início.

Parágrafo sétimo - O empregador que conte com mais de 50 (cinquenta) trabalhadores e disponha de apenas um local para registro de ponto poderá, alternativamente: 1 - admitir o registro de entrada com até 15 (quinze) minutos de antecedência ao início da jornada; ou 2 - tolerar até 15 (quinze) minutos posteriores ao seu início.

Parágrafo oitavo - Tratando-se o prêmio assiduidade de instrumento de estímulo ao incremento da produtividade, o eventual abono, pelo empregador, de ausências do trabalhador caracterizar-se-á como mera liberalidade, não gerando direito futuro nem ensejando penalidade pecuniária.

Parágrafo nono - Em caso de desligamento, o trabalhador que houver cumprido satisfatoriamente os requisitos do benefício fará jus ao prêmio assiduidade proporcional aos dias efetivamente trabalhados no mês.

Parágrafo décimo - Os trabalhadores receberão o prêmio assiduidade proporcional aos dias trabalhados nos meses em que iniciarem o gozo de férias ou nele retornarem, desde que cumpridos os requisitos do benefício.

Parágrafo décimo primeiro - Em qualquer hipótese, observar-se-á o disposto no Termo de Adesão constante do Anexo desta Convenção, que disciplina o rateio do prêmio assiduidade entre o Sindicato Laboral e os trabalhadores. Tal parcela não ostenta natureza salarial e

constitui conquista do Sindicato Laboral, sendo destinadas até 13 (treze) parcelas em favor dos trabalhadores e 1 (uma) parcela em favor do Sindicato Laboral, a ser descontada na folha referente ao mês de maio de cada exercício, observado o seguinte cronograma: (a) exercício de 2026: parcela apurada sobre o **mês de maio/2026**, a ser repassada ao Sindicato até **13 de junho de 2026**.

Parágrafo décimo segundo - O trabalhador que não fizer jus ao prêmio assiduidade no mês do repasse desobriga o empregador de repassar a respectiva cota naquele mês, eis que devida apenas em razão da assiduidade. Em observância ao princípio da equidade, o repasse será efetuado no primeiro mês subsequente em que o trabalhador venha a fazer jus ao benefício.

Parágrafo décimo terceiro - Estando o contrato de trabalho suspenso no mês do repasse, este será efetuado no primeiro mês posterior ao retorno do trabalhador, desde que cumpridos os requisitos do benefício.

Parágrafo décimo quarto - O empregador que conceder o prêmio assiduidade a trabalhadores em desacordo com o regramento desta cláusula - notadamente àqueles que não tenham aderido ao Termo de Adesão constante do Anexo - atribuirá automaticamente natureza salarial ao benefício, com a respectiva incorporação à remuneração.

Parágrafo décimo quinto - O repasse, ao Sindicato Laboral, da parcela do prêmio assiduidade devida por cada trabalhador deverá ser realizado mediante acesso ao site <https://www.sechseg.com.br/>, escolhendo-se uma das opções: **1-** na aba “**Guias**”, selecionar o nome do Sindicato Patronal **SINDTUR** e a guia correspondente; ou **2-** na aba “**Convenções**”, selecionar a Convenção Coletiva de Trabalho do **SINDTUR**, abrir o respectivo PDF e acessar o link da guia - no caso, <https://www.sechseg.com.br/guias/>, no campo “**SINDTUR 12% ASSIDUIDADE**”, com recolhimento até 13 de junho de 2026, sob pena de incidência da obrigação principal acrescida da multa prevista na cláusula 49^a.

Parágrafo décimo sexto - O empregador que deixar de efetuar, no mês de maio, o desconto correspondente ao prêmio assiduidade ficará impedido de promover qualquer desconto sobre o salário do trabalhador, obrigando-se a indenizar o Sindicato Laboral, nos termos do art. 927 do Código Civil, até 13 de junho de 2026. O pagamento intempestivo sujeitará o empregador à multa prevista nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo décimo sétimo - Caracteriza prática antissindical a conduta do empregador que efetuar o desconto do prêmio assiduidade e deixar de repassá-lo ao Sindicato Laboral.

Parágrafo décimo oitavo - Nas hipóteses em que o percentual do prêmio assiduidade for superior a 12% (doze por cento), a parcela a ser repassada à entidade sindical laboral observará, sempre, o limite percentual de 12% (doze por cento) estabelecido no caput, sendo o saldo remanescente integralmente destinado ao trabalhador.

Parágrafo décimo nono - O empregador que deixar de efetuar o desconto da parcela devida ao Sindicato Laboral ficará impedido de promover qualquer outro desconto sobre o salário do trabalhador, obrigando-se a indenizar o Sindicato Laboral, nos termos do art. 927 do Código Civil. O pagamento intempestivo sujeitará o empregador à multa prevista nesta Convenção Coletiva.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 mesma, mas que assegurará obrigatoriamente os ingredientes: arroz, feijão, carne, verdura e salada (uma fruta: opcional), que não será considerado salário “*in natura*”.

Parágrafo primeiro - 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 gm	Farinha de mandioca
02pct	500mg	farinha de trigo
04 pct	01 kg	Feijão Dona Cota, Tio Jorge ou Barão
01 pct	01 kg	Fubá de milho ou milharina
02 lata/Pct	400mg	Leite em pó
02 pct	500 mg	Macarrão espaguete ou talharim
01 Und.	500 mg	Manteiga animal
02 Pct.	450 mg	Mistura de bolo pronto
04 Lts	01 Lt	Óleo de soja
02 Pct	500 mg	Café moído
01 Pct	01 kg	Sal
01 Und.	Tablete 500mg	Doce goiabada/bananada
02 dúzias	12	ovos
01 pct	500 g	Bolacha água e sal ou cream cracker
01 ptc	400 ml	Bolacha rosquinha

Parágrafo segundo - 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 terceiro - 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 quarto - Constitui ônus da empresa em comprovar ao Sindicato dos trabalhadores, quando provocada, o fornecimento da refeição aos seus trabalhadores, por documento fiscal com o respectivo CNPJ da empresa que por contratação, venha a fornecer alimentação ou compra de ingredientes descritos no parágrafo 1º desta cláusula;

Parágrafo quinto - A inobservância do parágrafo 4º, equivalerá como descumprimento da cláusula da refeição, obrigando o empregador efetuar o pagamento de R\$ 23,00 (vinte e três reais) por dia de trabalho a cada trabalhador lesado durante o exercício de 2.025 e de R\$ 24,00 (vinte e quatro reais) para o exercício 2.026;

Parágrafo sexto - O fornecimento da refeição com somente parte de ingredientes e não a sua totalidade conforme determina o 'caput' da cláusula, equivalerá a descumprimento e sujeitará o empregador na obrigação de indenizar o trabalhador lesado, sendo fixado para o exercício de 2.025, o valor diário de R\$ 23,00 (vinte e três reais) e para o exercício de 2.026, o valor diário de R\$ 24,00 (vinte e quatro reais);

Parágrafo sétimo - 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;

Parágrafo oitavo - A empresa que tiver interesse em criar uma nova opção, que é a de fornecer um *ticket* alimentação, terá que firmar Acordo Coletivo de Trabalho Complementar com o Sindicato dos trabalhadores, fixando o valor que será suficiente para custear uma refeição e por isso, não poderá ser inferior a R\$ 23,00 (vinte e três reais) durante o ano de 2.025 e R\$ 24,00 (vinte e quatro reais) durante o ano de 2.026;

Parágrafo nono - o descumprimento do fornecimento da alimentação, seja em qualquer hipótese desta cláusula, ensejará em dano moral coletivo, em valor não inferior a R\$ 1.000,00 (hum mil reais) mensalmente, por cada trabalhador, que terá caráter de ordem sucessiva.

Parágrafo décimo - Constitui prática antissindical o descumprimento desta cláusula, inclusive por meio de qualquer ato destinado a impedir, dificultar ou esvaziar a atuação do Sindicato profissional na verificação do cumprimento da obrigação aqui prevista. Verificada a infração, o empregador ficará sujeito ao pagamento de multa normativa no valor de R\$ 1.100,00 (mil e cem reais) por mês, por trabalhador, a ser revertida aos empregados da empresa.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 a 04 (quatro) salários contratuais.

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O empregado que prestar serviços, ao mesmo empregador, por período igual ou superior a 3 (três) dias na semana, em pelo menos 2 (duas) semanas no mês, terá configurado o vínculo empregatício, sendo obrigatória a anotação da CTPS, mesmo que tenha inscrição como MEI.

Parágrafo primeiro - A ausência de registro do trabalhador caracteriza prática antissindical, ensejando a configuração de dano moral coletivo e dumping social.

Parágrafo segundo - O dano moral coletivo será no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador não registrado, sem prejuízo da quantificação, pelo Poder Judiciário, da prática antissindical e do dumping social.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO NA DATA BASE

Em observância ao art. 9º da Lei nº 7.238/1984, o trabalhador dispensado sem justa causa cujo aviso prévio tenha sido concedido nos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base — vale dizer, **entre 30 de janeiro e 28 de fevereiro, ou, em ano bissexto, entre 31 de janeiro e 29 de fevereiro de cada ano** — fará jus à indenização equivalente a um salário contratual vigente, sendo irrelevante a data do término do aviso prévio, bem como a circunstância de ter sido ele trabalhado ou indenizado, importando, exclusivamente, a data de sua concessão.

Parágrafo único. O trabalhador cujo aviso prévio vier a vencer a partir de 1º de março fará jus a rescisão complementar, calculada com base no índice que vier a ser pactuado na próxima Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO OBRIGATORIA NA SEDE DO SINDICATO

As rescisões contratuais dos trabalhadores que contem com **6 (seis)** meses ou mais de serviço deverão, obrigatoriamente, ser homologadas presencialmente pelo Sindicato Laboral. Para as empresas sem sede em Goiânia ou Aparecida de Goiânia/GO, admite-se a modalidade virtual, dispensado o deslocamento à sede sindical.

Parágrafo primeiro - Para a homologação digital de empregados, o agendamento deverá ser feito pelos contatos celular/WhatsApp (62) 99318-2376; o envio da documentação será realizado por meio do e-mail homologacao@sechseg.com.br.

Parágrafo segundo - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou a forma de dissolução do contrato, deverá especificar a natureza de cada parcela paga ao empregado, com discriminação do respectivo valor, sendo a quitação válida apenas em relação às parcelas efetivamente discriminadas.

Parágrafo terceiro - O pagamento das verbas rescisórias será efetuado em dinheiro, depósito bancário ou cheque emitido pela própria empresa (vedado o cheque cruzado); tratando-se de empregado analfabeto, o pagamento dar-se-á exclusivamente em dinheiro ou depósito bancário.

Parágrafo quarto - Somente serão aceitos cheques emitidos pelo empregador, de liquidação imediata e nominais ao empregado.

Parágrafo quinto - A validade da quitação e a homologação somente se aperfeiçoarão após a efetiva liquidação do cheque.

Parágrafo sexto - Para a assistência sindical na homologação por meio virtual, será cobrado do empregador o valor de **R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) por homologação, a ser quitado por meio do site <https://www.sechseg.com.br/guias/>, no campo “SINDTUR, HOMOLOGAÇÃO”, valor que não poderá ser repassado ao trabalhador. A homologação presencial, na sede do Sindicato, será gratuita.**

Parágrafo sétimo - São exigidos, para a homologação, os seguintes documentos:

- a)** documentação devidamente carimbada e assinada pelo empregador, podendo o carimbo ser apresentado no ato da homologação;
- b)** termo de rescisão de contrato em 5 (cinco) vias;
- c)** aviso prévio;
- d)** formulário do seguro-desemprego;
- e)** extrato analítico do FGTS;
- f)** detalhamento da guia emitida — FGTS;
- g)** GFD — Guia do FGTS Digital;
- h)** comprovante de pagamento da multa do FGTS;
- i)** 3 (três) últimos contracheques efetivamente trabalhados, quando não houver pagamento de gorjeta;
- j)** carteira de trabalho devidamente atualizada (física ou digital). Para portadores da CTPS digital, deverá ser apresentado PDF impresso com todas as atualizações; quando o trabalhador não tiver acesso à carteira digital, ou esta não estiver atualizada, deverá ser apresentado comprovante da baixa efetuada pelo eSocial;
- k)** exame demissional;
- l)** carta de preposto;
- m)** os termos de rescisão de contrato de trabalho e de homologação não poderão ser impressos em frente e verso;
- n)** comprovante de pagamento do TRCT por depósito em conta ou extrato bancário do trabalhador;
- o)** não serão admitidos dados incorretos nos documentos exigidos;
- p)** não serão aceitos contracheques de férias e de 13º salário, por não comporem a base de cálculo das verbas rescisórias;
- q)** relatório e comprovante do pagamento proporcional dos dias trabalhados a título de gorjeta, seja ela de natureza salarial ou indenizatória.

Parágrafo oitavo - Quando do fornecimento do aviso prévio, o empregador fixará o local, a data e o horário para o acerto das verbas rescisórias, indicando se este se realizará na empresa ou na sede do Sindicato Laboral, devendo o ciente do empregado constar em ambas as vias.

Parágrafo nono - O não comparecimento do empregado, no dia e horário previamente designados pelo empregador, ou a ocorrência de motivo de força maior, desde que o trabalhador tenha sido cientificado por escrito, isentarão o empregador das penalidades, mediante comprovação, perante o Sindicato Laboral, da concessão do aviso prévio na forma do § 8º, a quem caberá emitir declaração liberatória pelo Departamento de Homologação.

Parágrafo décimo - Pago e utilizado o sistema digital, o valor não será restituído na hipótese de a homologação não se concluir em razão de exigências do Sindicato Laboral, falhas documentais ou outras causas alheias à plataforma.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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, ser acrescido de mais 1/30 avos (um trinta avos) ao trabalhador, por cada dia de atraso calculado sobre o valor líquido da rescisão.

Parágrafo primeiro - 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 **06 (seis) meses** de serviço na empresa ou agendar no Sindicato dos trabalhadores (para trabalhadores com **06 (seis) meses** ou mais de serviço na empresa), o qual deverá ter o ciente do trabalhador nas duas vias.

Parágrafo segundo - 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 terceiro - O aviso prévio concedido para ser cumprido em casa, equiparar-se-á a dispensa do aviso, sendo devido o pagamento do aviso prévio indenizado.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

Fica assegurado aos trabalhadores da categoria que tenham mais de 08 (oito) 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 primeiro - 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 segundo - 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 NONA - DISPENSA DE AVISO



Os trabalhadores ficarão desobrigados do cumprimento do aviso prévio - concedido pelo empregador ou pelo próprio empregado - mediante comunicação escrita à empresa acerca da obtenção de novo emprego, ficando dispensados, tanto o empregador quanto o trabalhador, do pagamento dos dias não trabalhados após a comunicação.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE DA TRABALHADORA GESTANTE

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 artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da CF/88, resultando que o período total da estabilidade seja de 06 (seis) meses e quinze dias.

Parágrafo primeiro - 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 segundo - 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 PRIMEIRA - ESTABILIDADE NO ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL

Fica assegurada estabilidade pelo prazo de 12 (doze) meses, contados do retorno do trabalhador licenciado pelo INSS ou não, desde que tenham ficado afastados por 15 dias, em razão de acidente de trabalho ou doença profissional.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - DAS HORAS EXTRAS E FERIADOS**

As horas extras laboradas em dias úteis serão remuneradas com adicional **de 70% (setenta por cento)** sobre o valor da hora normal. Já em feriados e datas equiparadas discriminadas no parágrafo desta cláusula, serão remuneradas com adicional de **100% (cem por cento)**.

parágrafo único - São regulamentados como feriados, em que não haverá jornada de trabalho, as 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);

20 de novembro (Dia da Consciência Negra, Lei 14.759);

25 de dezembro (dia de Natal, Lei 662/49)

Corpus Christi, ([lei municipal nº 100, de 11 de dezembro de 1951](#))

Sexta feira Santa da Paixão (art. 2º, da Lei Federal nº 9.093).

Serão ainda observados o dia da categoria (**cláusula 34ª**) 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 trabalhadas remuneradas **em dobro** sobre a hora normal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA FIXA E INVARIÁVEL E FOLGA AO DOMINGO

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

Parágrafo primeiro - 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 segundo - 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.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO POR BANCO DE HORAS

A empresa interessada em instituir o regime de compensação de horas prorrogadas e/ou de feriados trabalhados deverá, prévia e obrigatoriamente, celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Laboral.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - NÃO CONCESSÃO INTEGRAL DO INTERVALO INTRAJORNADA

Fica pactuado que a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, aos trabalhadores da empresa, implicará na obrigação do pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO INTRAJORNADA REDUZIDO

Para implantar a redução do intervalo intrajornada inferior a 01 (uma) hora, exige-se a prévia celebração de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos trabalhadores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DA JORNADA

As empresas que tenham a partir de 05 (cinco) 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.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GREVE NO TRANSPORTE COLETIVO

É vedada qualquer punição ao trabalhador que, sendo usuário de transporte coletivo, deixar de comparecer ao serviço em razão de greve total no sistema de transporte coletivo urbano, hipótese em que a falta será integralmente abonada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA ESPECIAL DE 12 X 36

A implantação e regulamentação da jornada especial 12 x 36 será obrigatoriamente via prévio Acordo Coletivo de Trabalho, a ser celebrado com o Sindicato dos Trabalhadores, mediante a participação/anuência do Sindicato Patronal.

Parágrafo único - O intervalo de 01h00m (uma hora) para repouso e alimentação, será concedido dentro da jornada contínua de 12 horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DIA DA CATEGORIA



Fica estabelecido que o Dia dos Trabalhadores no Comércio da “gastronomia” e “hospedagem” será comemorado na **primeira 2ª feira do mês de outubro**, reconhecido como folga remunerada equiparada a feriado da categoria. O trabalhador convocado a laborar nesse dia fará jus às horas trabalhadas com adicional de 100% (cem por cento).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Considerando a disciplina legal do art. 6-A da Lei nº 10.101/07, cuja matéria está pacificada nos Tribunais superiores, ante o entendimento jurisprudencial TST-E-ED-ED-RR-266-67.2012.5.04.0571 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, a convocação dos trabalhadores aos domingos e feriados só poderá acontecer mediante a celebração prévia de Acordo Coletivo de Trabalho, que deverá constar, obrigatoriamente, com a anuência do Sindicato Patronal.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

Parágrafo primeiro: será concedido abono por até 07 dias contínuos ao trabalhador(a) que acompanhar filho (a) de até 12 (doze) anos em caso de internação;

Parágrafo segundo: o abono será garantido com o protocolo do atestado de acompanhamento, protocolado na empresa, até 24 horas após o retorno ao trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa, por liberalidade, concederá um Convênio Médico Hospitalar, para todos os trabalhadores, após término do período de experiência de 90 dias, Convênio, está a ser firmado com anuência do Sindicato dos trabalhadores, nos moldes da cobertura proposta e aceita pela entidade sindical laboral.

Parágrafo primeiro - O valor do plano de saúde subsidiado pela empresa, não tem caráter remuneratório e nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não lhe aplicando o princípio de habitualidade;

Parágrafo segundo - Com relação ao plano de saúde para os trabalhadores afastados pelo INSS, a empresa ficará responsável pelo seu custeio, nos primeiros 90 (noventa) dias do afastamento do trabalhador;

parágrafo terceiro - A empresa poderá auxiliar na mensalidade base do plano de saúde ao trabalhador titular, para inclusão de dependentes, quando os titulares arcarão com 100% (cem) por cento do valor mensal do plano;

Parágrafo quarto - Os trabalhadores que quiserem aderir ao plano, autorizarão o empregador a realizar o desconto dos gastos que tiverem no salário, quer seja a título de mensalidade, 100% (cem) por cento das coparticipações (devendo constar no contracheque), bem como no termo de rescisão contratual, no caso de desligamento;

Parágrafo quinto - O valor do total da coparticipação, ficará totalmente a cargo do trabalhador e seus dependentes;

parágrafo sexto - Considerando que o plano de saúde é de titularidade da empregadora, em caso de desligamento, seja por qualquer motivo, o trabalhador perderá qualquer subsídio da mensalidade do plano de saúde estabelecido no parágrafo terceiro e o direito de permanecer na apólice da empresa, ficando autorizado o desconto de parcelas/mensalidades e outras pendências do plano de saúde nas verbas rescisórias.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICO/ODONTOLÓGICO

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 NONA - 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\$ 29,25 (vinte e nove reais e vinte e cinco 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\$
	1.3 Invalidez Permanente Total/Parcial por Acidente Até	22.000,00
	1.4 Auxílio Alimentação: Em caso de morte do titular	R\$ 22.000,00
	1.5 Auxílio/Assistência Funeral familiar	R\$ 2.520,00

		R\$
2. FARMÁCIA	Descontos em redes credenciadas. -	5.500,00
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 doença.	R\$ 150,00
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 e Social.	-
10. CERTIFICADO DIGIAL	Por meio de convênio com a Fenacon, são disponibilizados descontos especiais para a obtenção de certificação digital de alta segurança.	

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 Bufáical – 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 Bufáical – 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.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas franquearão aos dirigentes sindicais, advogados e assessores credenciados o acesso ao estabelecimento, nos primeiros 30 (trinta) minutos após sua abertura, para fins de filiação, recolhimento de mensalidades de associados, entrega de jornais e boletins periódicos e demais atividades sindicais, mediante prévio agendamento com o Sindicato Laboral.

Parágrafo primeiro - Recebida a solicitação, a empresa terá até 5 (cinco) dias para agendar a data da reunião, que deverá ocorrer no prazo máximo de 10 (dez) dias contínuos contados do recebimento da notificação.

Parágrafo segundo - Para o cumprimento desta cláusula, exigir-se-á quórum mínimo de 80% (oitenta por cento) dos trabalhadores escalados e presentes no dia e/ou turno designado.

Parágrafo terceiro - O descumprimento da cláusula de acesso poderá caracterizar prática antissindical, sujeita à quantificação pelo Poder Judiciário, sem prejuízo das demais penalidades e indenizações cabíveis.

Parágrafo quarto - O ofício de solicitação de acesso considera-se efetivado com a simples entrega no endereço da empresa, sendo apto a recebê-lo qualquer trabalhador, que dará o ciente e informará a data; havendo recusa ou inércia, ficará o empregador sujeito às penalidades previstas nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo quinto - A declaração firmada pelo Assessor de base do Sindicato dos trabalhadores, afirmando que a empresa recusou receber o ofício solicitando acesso dos dirigentes sindicais e seus assessores, constitui prova para comprovar o teor declarado;

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTANTES SINDICAIS

Fica assegurada estabilidade provisória aos Representantes Sindicais eleitos pela categoria laboral, com mandato correspondente ao da Diretoria do Sindicato, limitado a 1 (um) Representante por empresa que conte com mais de 30 (trinta) trabalhadores. O Representante eleito não poderá ter sua função alterada unilateralmente, obrigando-se o Sindicato Laboral a comunicar à empresa o nome do eleito no prazo de até 10 (dez) dias após a eleição.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas obrigam-se a abonar sem qualquer prejuízo salarial, um dia por mês, em que os membros 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTE SINDICAL À DISPOSIÇÃO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES

Fica convencionado que o Sindicato dos trabalhadores poderá escolher somente um (01) Diretor efetivo para ficar de licença remunerada à disposição do Sindicato com ônus integral das verbas salariais, fundiárias e previdenciárias à empresa de origem, para desempenho de mandato classista. Após, a escolha, o Sindicato fará a comunicação à empresa contratante do Diretor e também ao Sindicato patronal, quando informará a partir de que data se iniciará a licença, caso, já não esteja à disposição o que tornará desnecessário novo comunicado.

Parágrafo único: para se estabelecer o valor da remuneração, do diretor que já se encontrar a disposição, a média da remuneração a ser paga ao dirigente sindical à disposição do Sindicato, será a obtida através da remuneração paga em contracheque nos dozes meses do ano de 2019.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA DE MOTEIS EM GOIÂNIA

A representação do SINDTUR-Sindicato de Turismo e Hospitalidade no Estado de Goiás, na base territorial de Goiânia, não representa os trabalhadores em hotéis, restringindo sua

representação aos trabalhadores em Motéis; portanto, a presente CCT abrange todos os trabalhadores de motéis no município de Goiânia.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CUSTEIO DO SINDICATO LABORAL BASE SINDTUR

Será devida contribuição de custeio em favor do Sindicato Laboral por todos os trabalhadores da categoria, de natureza assistencial, nos termos do decidido pelo Supremo Tribunal Federal nos Embargos de Declaração no ARE 1.018.459 (Tema 935, de 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.” Em conformidade, o empregador descontará em folha, de todos os trabalhadores da categoria, contribuição de custeio em favor do Sindicato Laboral, em 2 (duas) parcelas anuais, no valor unitário de **R\$ 59,00 (cinquenta e nove reais)**, observado o seguinte cronograma para o exercício de 2026:

a) 1ª parcela, no valor de **R\$ 59,00**, descontada na folha de **setembro/2026** e repassada ao Sindicato Laboral até **9 de outubro de 2026**;

b) 2ª parcela, no valor de **R\$ 59,00**, descontada na folha de **dezembro/2026** e repassada até **11 de janeiro de 2027**.

Parágrafo primeiro - O repasse, ao Sindicato Laboral, das parcelas de custeio devidas por cada trabalhador deverá ser realizado mediante acesso ao site <https://www.sechseg.com.br/guias/>, nos campos “**1ª PARCELA CUSTEIO — SETEMBRO**” e “**2ª PARCELA CUSTEIO — DEZEMBRO**”, observando-se uma das opções: **1** - na aba “**Guias**”, selecionar o nome do Sindicato Patronal **SINDTUR** e a guia correspondente; ou **2** - acessar o link respectivo, recolhendo-se nas datas previstas, sob pena de incidência da obrigação principal acrescida da multa prevista nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo segundo - Será assegurado, ao trabalhador não associado, o direito de oposição ao desconto da contribuição, exercido na forma seguinte:

a) a oposição, para cada parcela, será manifestada mediante carta individual, escrita de próprio punho (vedados texto-padrão, comunicação digitada, e-mail ou WhatsApp), no prazo de até 10 (dez) dias úteis a contar do dia seguinte à efetivação do respectivo desconto em contracheque, acompanhada de cópia do contracheque, dos documentos pessoais e do comprovante de pagamento do custeio efetuado pela empresa, no horário comercial das 9h às 12h e das 14h às 17h, devendo o procedimento ser repetido para os descontos de parcelas futuras, caso o trabalhador deseje persistir na oposição;

b) recebida a oposição com a documentação prevista na alínea “a”, e comprovado o repasse da contribuição ao Sindicato Laboral, este se compromete a restituir ao trabalhador o valor descontado, no prazo máximo de 20 (vinte) dias contínuos, contados do protocolo da oposição.

Parágrafo terceiro - O empregador que deixar de efetuar, nos meses de setembro e dezembro, o desconto da contribuição de custeio em favor do Sindicato Laboral ficará impedido de promover qualquer outro desconto sobre o salário do trabalhador, obrigando-se a indenizar o Sindicato Laboral, nos termos do art. 927 do Código Civil, **até 9 de outubro de 2026 (1ª parcela) e 11 de janeiro de 2027 (2ª parcela)**, respectivamente. O pagamento intempestivo sujeitará o empregador à multa prevista nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo quarto - Caracteriza prática antissindical , sem prejuízo da configuração de apropriação indébita (art. 168, § 1º, do Código Penal) , a conduta do empregador que efetuar o desconto da contribuição de custeio e deixar de repassá-la ao Sindicato Laboral.

Parágrafo quinto - Configurada a prática antissindical descrita no parágrafo anterior, o valor devido será de R\$ 1.000,00 (mil reais) por trabalhador registrado na empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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% (um por cento) sobre o piso salarial** por trabalhador/ano.

I - 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 OITAVA - 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 - 2022 e 2023.

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

Parágrafo segundo - O recolhimento deverá ser feito ao SINDTUR, em qualquer Agência Lotérica ou Bancária, através de guia própria, cartão de crédito através do *link* de pagamento 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 NONA - TERMO DE QUITAÇÃO

Na vigência ou não do contrato de trabalho e mediante requerimento do trabalhador ou empregador, o Sindicato dos trabalhadores emitirá "Termo Anual de Quitação de Obrigações Trabalhistas", nos moldes do art. 507-B, da CLT, no qual constará de forma discriminada todas as parcelas adimplidas e abrangidas naquele documento:

Parágrafo primeiro - O termo de quitação firmado pelo trabalhador, assistido pelo Sindicato dos trabalhadores, terá eficácia liberatória para o empregador, não podendo ser objeto de reclamações trabalhistas futuras, sob pena de caracterização de má-fé do trabalhador, podendo ensejar a aplicação de multa pelo juízo na forma dos artigos 79 e 80 do CPC;

Parágrafo segundo – Por sua atuação, na prestação desse serviço, o Sindicato dos trabalhadores cobrará uma taxa de serviço a ser suportada exclusivamente pelo empregador, cujo valor cobrado por cada trabalhador, não poderá exceder a 20% (vinte por cento) calculado sobre o menor Piso Salarial desta CCT;

Parágrafo terceiro – Eventualmente, para o cumprimento desta determinação, o Sindicato dos trabalhadores poderá solicitar do empregador a apresentação dos documentos pertinentes para comprovação da quitação das parcelas referidas no Termo Anual;

Parágrafo quarto – Após requerimento formulado pelo trabalhador ou empregador, o Sindicato dos trabalhadores deverá agendar data e hora para assinatura do Termo Anual de Quitação, em prazo não superior a 20 (vinte) dias úteis, contados da data da solicitação.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas, quando formalmente solicitadas pelo Sindicato Laboral, fornecerão, no prazo de até 10 (dez) dias contínuos, cópias dos seguintes documentos: Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), demonstrativos de pagamento (contracheques), demonstrativo do total de gorjeta auferida, extratos analíticos do FGTS, contrato de trabalho, ficha de registro de empregados, RAIS, CAGED e/ou GFIP, documentos relativos à gorjeta, comprovante de recolhimento do seguro de vida e cópia do Termo de Adesão.

Parágrafo primeiro - A solicitação de documentos será feita mediante Ofício ou qualquer outro meio de comunicação, podendo ser por email e whatsapp considerando -se efetivado com a simples entrega no endereço eletrônico ou físico da empresa, sendo apto a recebê-lo qualquer trabalhador, que dará o ciente e indicará a data; havendo recusa ou inércia, ficará o empregador sujeito às penalidades previstas nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo segundo - Basta a ciência, por qualquer dos meios, para que a empresa apresente os documentos solicitados, convalidando-se qualquer forma de solicitação realizada pelo Sindicato Laboral, desde que indicados os documentos e o prazo de entrega; recebido o ofício, a empresa terá até 10 (dez) dias para o atendimento, contados do recebimento da notificação.

Parágrafo terceiro - O fornecimento de dados, restrito ao Sindicato Laboral, no exercício da substituição processual assegurada pelo art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, não configura qualquer violação à Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

Parágrafo quarto - A inércia e/ou recusa na entrega dos documentos descritos no caput, ensejará além de remanescer a obrigação de fazer que poderá ser objeto de "ação de cumprimento", incidirá também em multa de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) mensais, por trabalhador com vínculo na empresa oficiada, em ordem sucessiva, até o efetivo cumprimento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DO ENQUADRAMENTO SINDICAL

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

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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO COMPLEMENTARES

Quando da celebração de Acordos Coletivos de Trabalho Complementar, seja para implantar a regulamentação da cobrança da gorjeta, com as empresas não filiadas, seja para implantar o PLR/PPR ou versar sobre qualquer matéria, fica autorizado o Sindicato dos trabalhadores cobrar uma taxa de custeio dos trabalhadores não sindicalizados, conforme vier a ser aprovado na negociação específica com os trabalhadores de cada empresa, mas exigirá que haja a expressa

anuência da maioria democrática dos trabalhadores, aprovando as condições estabelecidas, inclusive a cobrança da taxa de custeio sindical específica, face ao comando do inciso XXVI do art. 611-B da CLT. Também, a empresa se obriga a comunicar o Sindicato para que manifeste interesse em assessorar na negociação e fica autorizado cobrar uma taxa das empresas não sindicalizadas, conforme definido pela Diretoria, quando for dar assistência a estas empresas em celebração de Acordo Coletivo de Trabalho Complementar.

Parágrafo único: Os Acordos Coletivos de Trabalho globais não poderão desvirtuar do eixo temático uniformizado na Convenção Coletiva de Trabalho e a empresa deverá sempre, para ter validade, obter a anuência do Sindicato patronal. A exigência não se aplica quando se tratar de Acordo Coletivo de Trabalho Complementar, disciplinando temas específicos.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 empregados), incidirá a parte faltosa, por cada violação, em multa mensal que terá caráter de ordem sucessiva equivalente a **30% (trinta por cento)** calculado sobre o Piso Salarial vigente, por trabalhador, que reverterá em cotas iguais em favor das entidades sindicais signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONFIGURAÇÃO DE PRÁTICA ANTISINDICAL

O descumprimento intencional e/ou injustificado pela empresa, das cláusulas 17^a, 18^a, 38^a, 41^a, 42^a, 43^a, 44^a, 45^a, 47 e 51^a, será reconhecido como prática antissindical a ser quantificada pelo poder judiciário, se acionado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 sentencial de ações coletivas propostas pelo Sindicato dos trabalhadores, sem que haja a participação e anuência expressa do Sindicato nestes "acordos";

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

}

**MARLOS LUZ DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO DO ESTADO DE GOIAS**

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

**ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - LISTA DE ASSEMBLEIA

[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>.

