

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR017518/2025  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 04/04/2025 ÀS 11:32  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10162.201746/2025-04  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/04/2025  
FEDERACAO EMPREGADOS TURISMO HOSPITALIDADE EST GO E TO, CNPJ n. 37.014.321/0001-55, 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 janeiro 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**, 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, Aloândia/GO, Alto Horizonte/GO, Alto Paraíso de Goiás/GO, Alvorada do Norte/GO, Amaralina/GO, Americano do Brasil/GO, Amorinópolis/GO, Anápolis/GO, Anhanguera/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, Brazabrantes/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, Córrego do Ouro/GO, Corumbá de Goiás/GO, Corumbáiba/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, Goianápolis/GO, Goiandira/GO, Goianésia/GO, Goiânia/GO, Goianira/GO, Goiás/GO, Goiatuba/GO, Gouvelândia/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, Ivolândia/GO, Jandaia/GO, Jaraguá/GO, Jataí/GO, Jaupaci/GO, Jesúpolis/GO, Joviânia/GO, Jussara/GO, Lagoa Santa/GO, Leopoldo de Bulhões/GO, Luziânia/GO, Mairipotaba/GO, Mambai/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, 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 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,**

Panamá/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, Pontalina/GO, Porangatu/GO, Porteirão/GO, Portelândia/GO, Posse/GO, Professor Jamil/GO, Quirinópolis/GO, Rialma/GO, Rianápolis/GO, Rio Quente/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, Urutaí/GO, Valparaíso de Goiás/GO, Varjão/GO, Vianópolis/GO, Vicentinópolis/GO, Vila Boa/GO e Vila Propício/GO.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Será concedido a todos os trabalhadores abrangidos pelos entes signatários, mesmo em contratos de experiência e independente da modalidade de remuneração, um Piso Salarial de contratação no valor de **R\$ 1.600,00 (hum mil e seiscentos reais)**, a partir de 01.01.2025.

**parágrafo primeiro** - Eventuais diferenças salariais retroativas a janeiro/2025, se existentes, serão pagas com a folha de março/2025;

**parágrafo segundo** - O valor do Piso Salarial de 2026 para vigorar a partir de 01.03.2026, será definido mediante negociação coletiva a constar de novo instrumento coletivo a ser firmado entre os entes sindicais.

## Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO SALARIAL

Será concedido aos trabalhadores abrangidos pelas partes, uma reposição salarial linear para repor perdas salariais do período 01.01.2024 a 31.12.2024, no índice de 6.54% (seis vírgula cinquenta e quatro por cento), que será **aplicado sobre o salário vigente em 01.12.2024, pago e incorporado aos salários a partir da folha de janeiro/2025.**

**parágrafo primeiro** - Eventuais diferenças salariais retroativas a janeiro 2025, se existentes, serão pagas com a folha de março/2025;

**parágrafo segundo** - A reposição Salarial para vigorar a partir de 01.03.2026 será definida mediante negociação coletiva a constar do novo instrumento coletivo de trabalho a ser firmado entre os entes sindicais para vigência a partir de 01.03.2026;

**parágrafo terceiro** - Eventuais reajustes espontâneos concedidos a título de antecipação salarial, a partir de janeiro 2025, poderão ser compensados, a critério da empresa, salvo os decorrentes de promoção ou equiparação salarial ou do salário mínimo.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA 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 ente sindical 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, inclusive da gorjeta, 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 01/03/2024 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 01/03/2025. 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, representada pelo Sindicato patronal, em comum acordo com o ente sindical 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 desfalcicar 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)** a Federação em conjunto com o Sindicato 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](mailto: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 fixado ao trabalhador, sem incluir os adicionais, prêmios, gorjetas ou os descontos, como INSS e imposto de renda.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA OITAVA - GORJETA (10 POR CENTO)**

Convencionam os entes signatários desta CCT, que a regulamentação da cobrança da gorjeta será obrigatoriamente via Acordo Coletivo de Trabalho, a ser celebrado obrigatoriamente com a entidade representativa dos trabalhadores.

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

**parágrafo segundo:** Caso a empresa não possua Acordo Coletivo de Trabalho firmado regulamentando o objeto em questão, deverá distribuir integralmente os valores arrecadados a título de gorjeta integralmente aos trabalhadores, sem fazer qualquer retenção e incluir a total da "gorjeta" no contracheque mensal, gerando todos

os reflexos nas verbas: adicional noturno, horas extras, repouso semanal remunerado, aviso prévio, 13º salário, férias, FGTS e previdência social;

**parágrafo terceiro:** O empregador é obrigado a fornecer aos trabalhadores, a contra recibo, bem como encaminhar para a Federação e/ou com o conveniado SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO DO ESTADO DE GOIAS no *e-mail*: **juridico@sechseg.com.br**, até o dia 10 do mês subsequente ao mês da apuração, “mapa fiscal/planilhas” ou documento equivalente que comprove o total da gorjeta auferida, devendo constar o valor individual de todos os trabalhadores com a totalização do período mensal.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A todos os trabalhadores que contam ou venham a contar 03 (três) ou 05 (cinco) anos de serviços contínuos ao mesmo empregador e a mesma empresa, fica concedido respectivamente um Adicional na importância de 03% (três por cento) por TRIÊNIO, 05% (cinco por cento) por QUINQUENIO, não cumulativos, **calculado sobre o salário contratual do trabalhador, com natureza salarial.**

##### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - INDENIZAÇÃO NA DATA BASE**

O trabalhador dispensado sem justa causa cujo aviso prévio trabalhado ou indenizado tenha a data de afastamento/desligamento no período de 30 (trinta) dias antecedentes à data base, ou seja, entre os dias 02 e 31 do mês de dezembro de cada ano, independentemente da sua projeção, terá direito à indenização equivalente a um salário contratual vigente, acrescido do adicional de insalubridade (se devido) nos termos da Lei 7.238/84 c/c Súmula 139 do TST e do adicional de periculosidade (se devido) nos termos da Súmula 132 do TST a ser incluída nas verbas rescisórias e pagas no TRCT.

**parágrafo único** - O trabalhador cujo aviso prévio **vencer a partir de 01 de janeiro**, fará jus a uma rescisão complementar com base no índice que vier a ser negociado na nova Convenção Coletiva de Trabalho.

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIO 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 "prêmio" 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 1º:** A gratificação de que trata o *caput* será utilizada para compor a base de cálculo para fins de férias e 13º;

**parágrafo 2º:** A conferência dos valores de caixa será realizada na presença do operador responsável, sendo que no impedimento deste pela empresa, o mesmo ficará isento de responsabilidade;

**parágrafo 3º:** O salário contratual é o valor obtido pelo labor contratado, ou seja, sem incidência das horas extras, descanso semanal remunerado etc.

#### Prêmios

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIO ASSIDUIDADE 13 PARCELAS

As empresas concederão mensalmente o prêmio assiduidade no valor mínimo de **11% (onze por cento)** calculado sobre o salário contratual do trabalhador beneficiado em número de **13 (treze) parcelas anuais**, sendo que a 13ª parcela será paga dentro do mês de dezembro com tolerância de se pagar com a folha de dezembro/2025; mediante manifestação de adesão pelo trabalhador, ***observando conforme o Termo constante no Anexo Único*** e as condições abaixo:

**parágrafo 1º** - O empregador é obrigado a informar e fornecer o Termo do Anexo Único ao trabalhador para que ele possa manifestar expressamente pela Adesão ao benefício do "prêmio assiduidade" ou pela NÃO Adesão ao benefício do "prêmio assiduidade", sendo que em caso de inércia do empregador, será presumida a Adesão do trabalhador ao "prêmio assiduidade" nos termos disposto no Anexo Único desta CCT;

**parágrafo 2º** - Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, deverá o trabalhador cumprir e registrar regularmente sua jornada diária de trabalho, em todos os dias do mês de referência, não sendo permitido atraso que exceder os 10 (dez) minutos diários de tolerância, previstos no § 1º do art. 58 da CLT; havendo exceção

apenas por liberalidade do empregador e quando do gozo de férias e estritamente nas seguintes condições ao final ressalvadas nas alíneas abaixo:

**a)** - Haverá falta justificativa para ausência ao trabalho sem prejuízo do prêmio assiduidade, quando ocorrer pelo(a) trabalhador(a), as situações prevista no art. 473 da CLT, como: casamentos, nascimento de filhos, falecimento de filhos, cônjuge, pai e mãe, doação de sangue, acidente de trabalho etc e na situação prevista nas cláusulas: 1 - ausência pelo dia da categoria (cláusula 35<sup>a</sup>) 2 - ausência por vestibular e ENEM (cláusula 33<sup>a</sup>) 3 - que garante o acompanhamento do filho ao médico (cláusula 37<sup>a</sup>) e desde ainda que não tenha nenhuma suspensão no mês;

**parágrafo 3º** - Ante à sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o prêmio de assiduidade, em nenhuma hipótese integrará ao salário contratual, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e outros prêmios pagos pelo empregador;

**parágrafo 4º** - Os trabalhadores que exercem cargo de Gerente não receberão o adicional constante do *caput*, ainda que atendidas as exigências ora estabelecidas, exceto se por liberalidade do empregador, mantidas as demais regras, quando aplicadas;

**parágrafo 5º** - Sendo o "prêmio assiduidade" ofertada como meio de estímulo ao aumento da produtividade, fica estabelecido que mesmo se a empresa, no uso de sua faculdade, vier a abonar qualquer ausência do trabalhador, estará apenas praticando ato de liberalidade, que não ensejará qualquer direito futuro e nem penalidade pecuniária;

**parágrafo 6º** - Em caso de desligamento, será devido ao trabalhador o prêmio assiduidade proporcional aos dias trabalhados no mês, tendo este, cumprido os requisitos satisfatórios do benefício;

**parágrafo 7º** - De todo modo, deverá ser observado o comando do Termo constante no Anexo Único, que trata do rateio do valor entre Sindicato obreiro e trabalhadores, do prêmio assiduidade, que não possui natureza salarial e foi uma conquista do Sindicato obreiro, sendo destinada anualmente, 12 (doze) parcelas em favor dos trabalhadores e 01 (uma) em favor do Sindicato obreiro, que será no **mês de maio/2025, com repasse da parcela exercício 2.025 até 09.06.2025;**

**a)** - O trabalhador que não fizer jus ao "prêmio assiduidade" no mês do repasse, desobriga o empregador de repassar a cota relativa a esse trabalhador no referido mês pois a cota parte só será devida se o trabalhador for assíduo. Porém, observando o princípio da equidade, o repasse será feito no primeiro mês seguinte em que o trabalhador venha a fazer jus ao benefício;



**b)** - A empresa que conceder o benefício "prêmio assiduidade" a trabalhadores sem obedecer ao comando normativo desta cláusula, ou seja, para trabalhadores mesmo que não tenham aderido ao Termo constante no Anexo Único desta CCT, o benefício automaticamente terá natureza salarial e incorpora na remuneração;

**parágrafo 8º** - atendidas as condições, o trabalhador poderá receber **12 (doze)** parcelas anuais do benefício de natureza indenizatória "prêmio assiduidade" uma conquista que costumeiramente vem sendo mantida ao longo das negociações coletivas de trabalho e foi mantida mesmo agora após à lei da "reforma" trabalhista; de modo que uma parcela do "prêmio assiduidade" será recolhida sobre o mês de **maio de cada ano**, calculado sobre o salário contratual de **todos** os trabalhadores da empresa sujeitos ao controle de jornada (excluindo somente os Gerentes) e será revertida em favor do ente sindical representativo dos trabalhadores, obedecendo o seguinte cronograma:

- **exercício 2025**: recolhida sobre o mês de **maio/2025** e repassada ao conveniado Sindicato até o dia **09.06.2025**;

**a)** O repasse ao Sindicato dos Trabalhadores, referente à parcela do "prêmio assiduidade", devida por cada trabalhador, deverá ser realizado acessando o site do Sindicato <https://www.sechseg.com.br/>, quando haverá duas opções: **1)** ir na Aba "**Guias**" e selecionar pelo nome do Sindicato patronal SINDITUR, a guia que está buscando ou **2)** ir na Aba "**Convenções**", selecionar Convenção Coletiva de Trabalho do **SINDITUR**, abrir por PDF, o *link* respectivo da guia, que nesse caso aqui da parcela de **assiduidade**, é <https://www.sechseg.com.br/guias/> **NO CAMPO SINDTUR 11% ASSIDUIDADE**, fazendo o recolhimento em até 09.06.2025, sob pena de incidir, além da obrigação principal, mais a multa prevista na cláusula 54ª;

**b)** As partes signatárias buscaram orientação jurídica para conferir segurança jurídica aos empregadores antes de pactuarem esta cláusula, estando assim a norma negociada, amparada pela legislação e ainda com o entendimento favorável do **MPT conforme Relatório da NF 0001470.2019.18.000/7**; por se tratar de uma cláusula de "adesão" que exige prévia manifestação do trabalhador em aderir ou não ao recebimento do benefício "prêmio assiduidade";

**c)** Fica pactuado entre as partes, que o ressarcimento decorrente da prática antissindical do empregador, será equivalente ao valor de um Piso salarial vigente por cada trabalhador orientado, que reverterá integralmente em favor do ente sindical representante dos trabalhadores.

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

A empresa que pretenda instituir o PPL e/ou PPR - Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados, para que tenha a natureza jurídica de PPL e/ou PPR, se exigirá a prévia negociação com o ente sindical representativo dos trabalhadores através de Acordo Coletivo do Trabalho.

#### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 1º** - Se a empresa não tiver cozinha própria, optará entre duas opções: a) fornecer um *marmitex*” garantindo os mesmos ingredientes descritos no *caput* da cláusula **OU** fornecer uma cesta básica com a obrigatoriedade dos seguintes ingredientes:

item	Unidade	descrição do item
02 Pct	5 kg	arroz tipo 1
01 Pct	5 Kg	Açúcar
02 und	340 g	Extrato de tomate
01 pct	500 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 2º** - A empresa disponibilizará um local adequado, com mesa e cadeiras para uso das refeições pelos trabalhadores e quando estes levarem marmitas de sua casa, disponibilizará cozinha com fogão/forno/microondas para finalização da refeição;

**parágrafo 3º** - O fornecimento de alimentação, seja *in natura* ou seja por meio de documentos de legitimação, tais como: tíquetes, vales, cupons, cheques, cartões eletrônicos destinados à aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios, não possui natureza salarial e nem é tributável para efeito da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários e tampouco integra a base de cálculo do imposto sobre a renda da pessoa física.

**parágrafo 4º** - Constitui ônus da empresa em comprovar ao ente sindicato representativo 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 5º** - 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 ente sindical 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 6º** - 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 7º** - O não fornecimento de refeição conforme previsto no parágrafo 4º, equivalerá como descumprimento da cláusula da refeição, obrigando o empregador efetuar o pagamento de R\$ 46,00 (quarenta e seis reais) por dia de trabalho a cada trabalhador lesado durante o exercício de 2.025 e de R\$ 48,00 (quarenta e oito reais) para o exercício 2.026;

**parágrafo 8º** - Não está contemplado como refeição e/ou marmitex que garanta o cumprimento desta cláusula, o fornecimento de comida congelada e ainda sem a certificação do Serviço de Inspeção Federal - SIF;

**parágrafo 9º** - O descumprimento do fornecimento da alimentação, seja em qualquer hipótese desta cláusula, ensejará, além do ressarcimento nos valores acima discriminados, a caracterização em dano moral coletivo, cujo valor reparatório mensal por cada trabalhador, em caráter pedagógico, não poderá ser inferior a R\$ 1.000,00 (hum mil reais), por cada trabalhador prejudicado, que terá caráter de ordem sucessiva.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

O empregado que trabalhar por período igual ou superior a três (03) dias na semana, para o mesmo empregador, por no mínimo, duas semanas no mês, terá configurado o vínculo empregatício e será obrigatória a anotação da CTPS.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO OBRIGATORIA NA SEDE DO SINDICATO**

As rescisões contratuais dos trabalhadores com mais de 06 (seis) meses de serviço poderão ser homologadas virtualmente, sem a necessidade de se deslocar ao sindicato

do segmento, especialmente as empresas que não possuem sede em Goiânia ou Aparecida de Goiânia-GO;

**parágrafo 1º**- Para realizar homologação digital do(s) empregado(s) de sua empresa de forma cômoda e segura, entre em com o Sindicato dos trabalhadores (SECHSEG) que é a entidade conveniada com a Federação (também para efetuar as rescisões) e através do telefone celular *WhatsApp* 62 993182376, para envio de documentação no e-mail: [homologação@sechseg.com.br](mailto:homologação@sechseg.com.br);

**parágrafo 2º** - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao trabalhador e discriminado o seu valor, sendo válida equitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas;

**parágrafo 3º**- O pagamento a que fizer jus o trabalhador será efetuado em dinheiro, depósito bancário ou cheque da própria empresa (que não poderá ser cruzado), ou em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto;

**parágrafo 4º**- Só serão aceitos cheques emitidos pelo empregador da própria empresa, com liquidação imediata e nominal ao trabalhador;

**parágrafo 5º**- A validade de quitação e homologação da rescisão só se efetivará após a devida liquidação do cheque;

**parágrafo 6º**- Para a assistência sindical no ato de homologação da rescisão, será cobrado da empresa, um valor de **R\$ 220,00** (duzentos e vinte reais) por cada homologação, devendo a empresa fazer o pagamento através do boleto gerado para utilização do sistema eletrônico;

**parágrafo 7º**- Serão exigidos os seguintes documentos para homologação:

- a) CTPS devidamente atualizada;
- b) Carimbo da empresa com documentação carimbada e assinada;
- c) TRCT (Termo de rescisão de contrato) em 05 (cinco) vias que não poderá mais ser impresso frente e verso;
- d) Termo de homologação em 05 (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; quando não houver o pagamento de gorjeta;
- 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 mais impresso 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;

**parágrafo 8º**- Quando o empregador fornecer o aviso-prévio fixará o local, data e horário para o acerto das verbas rescisórias, bem como se será feito na empresa ou na sede do Sindicato dos trabalhadores conveniado com a Federação, o qual deverá ter o ciente do trabalhador nas duas vias;

**parágrafo 9º**- Caso o trabalhador não compareça para receber as verbas resilitórias 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 dos trabalhadores, ter fornecido aviso-prévio na forma exigida no § 7º e em seguida terá declaração do Departamento de Homologação do Sindicato dos trabalhadores que o isente de penalidades;

**parágrafo 10º** - Uma vez pago e utilizado do sistema digital, o valor não será restituído caso a homologação não se conclua devido exigências realizadas pelo Sindicato dos trabalhadores, falhas documentais ou outros motivos alheios à plataforma.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 1º**: Quando o empregador fornecer o aviso prévio fixará a data e horário do acerto das verbas rescisórias, bem como se será feito na empresa para trabalhadores com menos de **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 2º:** Em caso de não comparecimento do trabalhador para o acerto previsto em lei ou em caso de força maior, ficará o empregador isento das multas previstas nesta cláusula, desde que comprove perante o ente sindical dos trabalhadores ter fornecido o aviso prévio na forma exigida pelo § 1º e em seguida terá declaração do Departamento de homologação do mencionado Sindicato isentando da multa;

**parágrafo 3º:** O aviso prévio concedido para ser cumprido em casa, equiparar-se-á a dispensa do aviso, sendo devido o pagamento do aviso prévio indenizado.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 1º:** O aviso prévio quando trabalhado, terá duração de 30 dias com redução de 02 horas diárias ou se optar o trabalhador, pela redução de 07 dias na forma do art. 488 da CLT. Já o acréscimo de 03 (três dias) por cada ano de serviço prestado na mesma empresa assegurado pela da lei 12.506 de 2011 será sempre e somente concedido na forma indenizada;

**parágrafo 2º:** Durante o prazo do aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercente de cargo confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho sob pena de rescisão imediata do contrato respondendo o empregador pelo pagamento do restante do Aviso Prévio.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPENSA DE AVISO**

Os trabalhadores ficarão desobrigados do cumprimento do aviso prévio quer tenha sido dado tanto pelo empregador como pelo trabalhador, quando comunicar por escrito à empresa, sobre a obtenção de novo emprego, desobrigando à empresa ou o próprio trabalhador do pagamento dos dias não trabalhados após a comunicação.

## Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

### Estabilidade Mãe

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 1º:** Fica obrigada, no momento em que a empresa lhe apresentar o aviso prévio ou durante o cumprimento deste, ou ainda no ato da comunicação da dispensa, no caso de se encontrar grávida, a comunicar a empresa, e posteriormente, comprovar com exame laboratorial;

a) mediante a comunicação de gravidez pela trabalhadora, a empresa suspenderá o aviso ou demissão, sob pena de ter que pagar a correspondente indenização.

**parágrafo 2º:** A trabalhadora gestante poderá, mediante orientação médica e sem prejuízo salarial, ser removida de função para uma melhor adequação de suas atividades durante seu estado de gestação, com a sua devida concordância, podendo, após o retorno da licença maternidade, voltar à função de origem.

### Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE NO ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL

Fica assegurada a estabilidade nos primeiros **12 (doze)** meses, quando do retorno do trabalhador licenciado por acidente de trabalho ou doença profissional

### Estabilidade Aposentadoria

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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);

**2ª feira do mês de outubro** (dia da categoria);

**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)

e ainda as datas consuetudinárias de: *Corpus Christi*, ([lei municipal nº 100, de 11 de dezembro de 1951](#))

e sexta feira santa da paixão (art. 2º, da Lei Federal nº 9.093).

Serão ainda observados o dia da categoria (**cláusula 35ª**) 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 SEXTA - 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 1º** - os horários do início dos turnos das empresas e em especial do segmento de refeição rápida (*fast food*), será constituído de modo que cada um permita ficar integralmente livre o período matutino ou o período noturno para permitir aos trabalhadores jovens conciliar trabalho e estudo. Assim, quem laborar em sua jornada abrangendo os períodos matutino e vespertino, terá o período noturno disponível para o estudo e o mesmo ocorrerá com quem laborar abrangendo os períodos vespertino e noturno, terá o período matutino disponível para o estudo; tudo de modo a garantir a disponibilidade integral do turno matutino ou do turno noturno para o estudo;

**parágrafo 2º** - Fica negociado, que a empresa elaborará escala de trabalho de modo a garantir que cada trabalhador folgue OBRIGATORIAMENTE ao menos 01 (um) domingo por mês.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO POR BANCO DE HORAS**

As empresas poderão adotar o "banco de horas" para compensar horas prorrogadas e/os feriados trabalhados seja por qualquer período e/ou horas trabalhadas, mas, mediante obrigatoria celebração de Acordo Coletivo de Trabalho com o ente sindical representativo dos trabalhadores, ficando expressamente vedado adotar o "banco de horas" e/ou compensação por contrato/"acordo" individual.

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO INTRAJORNADA NO DUPLO HORÁRIO DE ATENDIMENTO**

A empresa que comprovadamente opere com duplo horário de atendimento, que é aquele onde o estabelecimento ao encerrar o primeiro horário de atendimento, fecha as portas e suspende o atendimento externo aos clientes/consumidores, só reabrindo para atividade interna e atendimento externo no início do segundo (novo) horário; só poderá conceder aos seus trabalhadores, intervalo intrajornada superior a 02 (duas) horas, se assim vier a estabelecer obrigatoriamente em Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o ente sindical dos trabalhadores, sendo portanto, inválida e nula qualquer "acordo" individual sobre essa matéria.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 ente sindical dos trabalhadores.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 ente sindical dos trabalhadores.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 ente sindical 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.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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**, o qual será reconhecido como "folga remunerada" equiparado a feriado da categoria e, para quem for convocado para laborar nesse dia, receberá a hora trabalhada com o adicional de 100% (cem por cento).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - CONSULTA OU INTERNAÇÃO DE FAMILIARES**

Fica concedido à trabalhadora no caso de consulta médica 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 OITAVA - 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, esta a ser firmado com anuência do ente sindical 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 sede do conveniado Sindicato dos trabalhadores-SECHSEG..

**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 Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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:

<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	<b>VALOR</b>
<b>1. SEGURO DE VIDA - GRUPO</b>	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\$ 22.000,00
	1.4 Auxílio Alimentação: Em caso de morte do titular	R\$ 2.520,00
	1.5 Auxílio/Assistência Funeral familiar	R\$ 5.500,00
<b>2. FARMÁCIA</b>	Descontos em redes credenciadas.	-
<b>3. NATALIDADE</b>	Beneficiar a família do recém-nascido para contribuir com as despesas.	R\$ 500,00

<b>4. TELEMEDICINA</b>	consultas médicas (clínico geral), usando uma plataforma online via celular ou computador (vídeo, voz, chat).	-
<b>5. SAÚDE BUCAL</b>	cobertura: consulta, urgência e emergência, prevenção (Limpeza), sem limite de idade.	-
<b>6. ALIMENTAR POR AFASTAMENTO</b>	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
<b>7. EMPREGADOR PONTUAL</b>	Lazer em estabelecimento conveniado, por sorteio semestral.	-
<b>8. FUNCIONÁRIO</b>	Lazer em estabelecimento conveniado, por sorteio semestral.	-
<b>NOTA 10</b>		
<b>9. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO</b>	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.	-

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](http://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 - As empresas poderão contratar seguradora de sua preferência, desde que contenha as coberturas e garantias mínimas estabelecidas na presente cláusula.

#### **Relações Sindicais**

##### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas permitirão que os dirigentes sindicais, advogados e assessores credenciados tenham acesso às mesmas, nos primeiros 30 minutos de abertura do estabelecimento, para fins de promover filiação, recolher mensalidade dos associados, entregar jornais, boletins periódicos e outras atividades sindicais.

**parágrafo 1º** - após receber a solicitação, a empresa terá até 05 (cinco) dias para agendar dia, que deverá ser designada para ocorrer dentro dos 10 (dez) dias contínuos que se seguirem ao comunicado da empresa;

**parágrafo 2º** - para o efetivo cumprimento da cláusula, será exigido o quórum mínimo de 80% dos trabalhadores que estiverem escalados no dia marcado para a reunião, por turno de trabalho;

**parágrafo 3º** - o descumprimento da cláusula de acesso dos dirigentes sindicais será caracterizado como prática antissindical, sujeito a quantificação pelo poder judiciário, sem prejuízo de outras penalidades e indenizações;

**parágrafo 4º** - a declaração firmada pelo Assessor de base do ente sindical representativo 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;

**parágrafo 5º** - o ofício de solicitação de acesso, é considerado efetivado com a simples entrega no endereço da parte; dada a simplicidade do ato, é apto a receber o ofício, qualquer trabalhador da empresa, que dará o ciente e declinará a data, quando em caso de recusa ou inércia, estará a empresa sujeita nas penalidades/sanções previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **Representante Sindical**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTANTES SINDICAIS**

Fica assegurada a estabilidade provisória aos Representantes Sindicais que, sendo filiados, vierem a ser eleitos pela categoria com mandato correspondente ao da Diretoria do Sindicato, sendo limitado a 01 (um) Representante por empresa que possuir acima de 30 (trinta) trabalhadores, que depois de eleito não poderá ter alterada sua função unilateralmente, obrigando-se o Sindicato obreiro à comunicar a empresa o nome do Representante até 10 (dez) dias após sua eleição.

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas obrigam-se a abonar sem prejuízo do salário, um dia por mês, sempre nas segundas-feiras, em que os Diretores Efetivos da Federação permanecerem afastados da mesma para exercício de atividades sindicais, sendo obrigada comunicação prévia por parte do sindicato dos empregados com 05 (cinco) dias de antecedência.

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

Fica convencionado que a Federação dos trabalhadores poderá escolher somente um (01) Diretor efetivo para ficar de licença remunerada à disposição da Federação com ônus integral das verbas salariais, fundiárias e previdenciárias à empresa de origem, para desempenho de mandato classista. Após, a escolha, a Federação 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 da Federação, será a obtida através da remuneração paga em contracheque nos dozes meses do ano de 2025.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CUSTEIO SINDICATO TRABALHADORES BASE SINDTUR**

Será devida uma contribuição de custeio em favor da Federação dos trabalhadores por TODOS os trabalhadores beneficiados com o instrumento coletivo de trabalho, nos termos da decisão proferida pelo STF em sede de Embargos Declaratórios no ARE 1018459, Tema 935, com repercussão geral: “é constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”. Assim, a empresa, descontará na folha de pagamento de todos os trabalhadores da categoria, a contribuição de custeio do ente sindical dos trabalhadores, no percentual em duas parcelas iguais de **R\$ 57,00 (cinquenta e sete reais) para o exercício 2025**, e para o **exercício de 2026 igualmente o valor de duas parcelas de R\$ 57,00 (cinquenta e sete reais)**, conforme aprovado em assembleia da categoria, regularmente convocada, onde se garantiu o

direito de voz e voto a todos os trabalhadores, associados ou não; obedecendo o seguinte cronograma:

**exercício 2025:**

- a) **1ª** parcela no valor de R\$ **57,00** descontada na folha de **setembro/2025** e repassada ao conveniado Sindicato até o dia **10 de outubro de 2025**;
- b) **2ª** parcela no valor de R\$ **57,00** descontada na folha de **dezembro/2025** e repassada ao conveniado Sindicato até o dia **12 de janeiro de 2026**;

**exercício 2026:**

- a) **1ª** parcela no valor de R\$ **39,00** descontada na folha de **setembro/2026**, repassada ao Sindicato até o dia **09 de outubro de 2026**;
- b) **2ª** parcela no valor de R\$ **39,00** descontada na folha de **dezembro/2026** e repassada até **08 de janeiro de 2027**;

**parágrafo primeiro:** O repasse ao conveniado Sindicato dos Trabalhadores, referente à parcela do "custeio do Sindicato", devido por cada trabalhador, deverá ser realizado acessando o *site* do <https://www.sechseg.com.br/guias/> quando haverá duas opções: **(1ª PARCELA CUSTEIO - SETEMBRO e 2ª PARCELA CUSTEIO – DEZEMBRO)** 1) ir na Aba "Guias" e selecionar pelo nome do Sindicato patronal **SINDITUR**, no *link* respectivo da guia, que nesse caso aqui é o custeio, fazendo o recolhimento nas datas previstas, sob pena de incidir, além da obrigação do principal, mais a multa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho;

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

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

**parágrafo terceiro** - Os termos negociados pelas partes signatárias vinculam a sua obrigação de cumprimento por parte da empresa e dos trabalhadores representados. Assim, com fundamento da prevalência do acordado/negotiado, fica à empresa

previamente NOTIFICADA, que, se esta não efetivar o desconto e devido repasse da contribuição ao conveniado SECHSEG nos termos previsto no ‘*caput*’ acima e considerando que a contribuição é devida pelos trabalhadores e não pela empresa, esta, a empresa, assume obrigatoriamente a obrigação de ressarcir integralmente o valor da contribuição Sindicato dos trabalhadores, seja no âmbito administrativo ou judicial, acrescida de encargos, multas e honorários e sem contrapartida do trabalhador;

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS**

As empresas, quando solicitadas formalmente pela Federação dos trabalhadores, deverão fornecer no prazo de até 10 (dez) dias contínuos, cópias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), demonstrativos de pagamentos (contracheques), demonstração do total de gorjeta auferida, extratos analíticos de FGTS, contrato de trabalho, ficha de registro de empregados, RAIS, CAGED, GFIP, guia emitida no FGTS digital e/ou relatório extraído do e-social com identificação/qualificação dos trabalhadores, documentos relativos à gorjeta, comprovante de recolhimentos do seguro de vida e cópia do Termo de Adesão.

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

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

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

**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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONFIGURAÇÃO DE PRÁTICA ANTISINDICAL**

O descumprimento intencional e/ou injustificado pela empresa, das cláusulas 17<sup>a</sup>, 41<sup>a</sup>, 42<sup>a</sup>, 43<sup>a</sup>, 44<sup>a</sup>, 45<sup>a</sup> e 47<sup>a</sup>, será reconhecido como prática antisindical a ser quantificada pelo poder judiciário, se acionado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DO ENQUADRAMENTO SINDICAL**

As empresas que possuírem mais de um CNPJ, e que atuarem como grupo econômico, serão, para todos os efeitos, enquadradas na representação sindical 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 à Federação 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 à Federação 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.

#### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PERDAS E DANOS**

A empresa será responsável em reparar em perdas e danos, quando decorrer de atos praticados que resulte prejuízo em desfavor do trabalhador, à Federação dos trabalhadores, bem como os prestadores de serviço do ente sindical dos trabalhadores que tenham previsão em instrumento coletivo de trabalho como gestores, prestadores de serviço ou que tenham recebido qualquer incumbência prevista em norma coletiva.

**parágrafo primeiro** - Se enquadram nessa previsão prevista no *caput*, as iniciativas de empresas em firmar acordos individuais com trabalhadores substituídos que integrem o rol como beneficiados pelo comando setencial de ações coletivas propostas pela Federação dos trabalhadores, sem que haja a participação e anuência expressa da Federação nestes "acordos";

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TERMO DE QUITAÇÃO**

Na vigência ou não do contrato de trabalho e mediante requerimento do trabalhador ou empregador, a Federação 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 pela sua entidade sindical, 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, a Federação 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, a Federação 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, a Federação 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.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA DA GASTRONOMIA E HOSPEDAGEM EM ALEXÂNIA**

A representação dos trabalhadores nas categorias da "**gastronomia**" e da "**hospedagem**", **na base territorial de Alexânia**, momentaneamente, está sendo feita supletivamente pela entidade de 2º, grau, a FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE NOS ESTADOS DE GOIÁS E TOCANTINS-FETHEGO (37.014.321/0001-55), em decorrência do então representante dessa categoria e base territorial, o SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO DO ESTADO DE GOIÁS-SECHEG, ao atender comando do Ministério do Trabalho e Emprego, que não aceitava mais expressões como "similares", "correlatas" etc em sua nomenclatura e que na base territorial, teria que discriminar todos os municípios quando fosse de abrangência intermunicipal; ao fazer a discriminação, por erro, saltou e não digitou o nome do município de Alexânia. Assim, enquanto o MTE não concluir a análise do pedido de alteração estatutária para reincluir o município de Alexânia em sua abrangência territorial, conforme já aprovado em assembleia da categoria, a representação, nesse ínterim, estará sendo exercida pela FETHEGO.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Os signatários desta CCT, se obrigam a disponibilizar cópias da mesma para seus representados em seus grupos de aplicativos e canais de comunicação (mídias), sendo que cada empresa, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data de registro no sistema "mediador", se obriga a fixar uma cópia da CCT em sua integralidade em seu mural, mantendo-a em local de destaque. Assim, por estarem acordados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em três vias de igual teor e para o mesmo efeito, devendo ser registrada e arquivada na SRTE-GO, uma vez comprovada como atendidas as exigências do art. 613 da C.L.T. em todos os seus incisos.

}

MARLOS LUZ DA SILVA

Presidente

FEDERACAO EMPREGADOS TURISMO HOSPITALIDADE EST GO E TO

RICARDO RODRIGUES GONCALVES

Presidente

SINDICATO DE TURISMO E HOSPITALIDADE NO ESTADO DE GOIAS

#### **ANEXOS**

**ANEXO I - EDITAL ASSEMBLEIA UNIFICADA NO JORNAL O POPULAR**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA DA FETHEGO E LISTA DE PRESENÇA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - TERMO DE ADESÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)