

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** GO000362/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/05/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR022891/2026  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10162.202386/2026-31  
**DATA DO PROTOCOLO:** 30/04/2026

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 DA INDUSTRIA DE HOTEIS DE GOIANIA - SIHGO, CNPJ n. 01.664.849/0001-22, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUCIANO DE CASTRO CARNEIRO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Hotéis**, com abrangência territorial em **Goiânia/GO**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Será concedido a todos os trabalhadores abrangidos pelos Sindicatos signatários, independente da modalidade de remuneração, um Piso Salarial correspondente a **R\$1.736,80**(hum mil setecentos e e trinta e seis reais e oitenta centavos) a partir de janeiro de 2025 e **1.800,00** (hum mil oitocentos reais) a partir de janeiro/2026.

**Parágrafo único:** as diferenças retroativas a janeiro 2025, poderão ser pagas **até a folha de abril/2026**.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO SALARIAL**

Fica concedido a todos os trabalhadores abrangidos pela presente CCT, uma reposição salarial linear para repor perdas salariais do período 01.01.2025 a 31.12.2025, no percentual de **(quatro por cento)**, sendo aplicada sobre o salário vigente em 01.12.2024, e ma

**(quatro por cento)**, sobre o valor resultante vigente em 01.12.2025, que serão acumulados e pagos a partir da folha de janeiro/2026.

**Parágrafo primeiro** - as diferenças retroativas a janeiro 2026, poderão ser pagas **até a folha de abril/2026**.

**Parágrafo segundo:** permite-se a compensação de eventuais antecipações ou aumentos espontâneos concedidos pelas empresas a seus empregados.

## 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, 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, salvo excepcionalmente, na exceção dos parágrafos que se seguem:

**parágrafo 1º** - A empresa poderá contratar trabalhadores na modalidade intermitente, exigindo-se que a contratação seja de novatos não integrantes do quadro da empresa, sendo obrigatório firmar o Contrato escrito e independentemente da jornada laborada, será a estes, assegurado remuneração mínima equivalente de 25 (vinte e cinco) horas semanais), devendo a jornada ser cumprida durante até 03 (três) dias na semana;

**parágrafo 2º** - A constatação de trabalhadores laborando na modalidade de "intermitente", em jornada superior a um dia semanal; mas, que não tenham contrato formal (escrito), fica reconhecido pelas partes, o vínculo empregatício como contrato por prazo indeterminado, fazendo jus os trabalhadores a todos os benefícios decorrentes dessa modalidade de contrato de trabalho.

### CLÁUSULA SEXTA - BASE DE CÁLCULO

Para fazer os cálculos de toda e qualquer parcela salarial de todos os trabalhadores da categoria, haverá duas opções à empresa: manter o método de fazer pela média das parcelas salariais recebidas nos últimos 03 (três) ou 12 (doze) meses efetivamente trabalhados.

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - GORJETA

Convencionam os Sindicatos signatários desta CCT, que a regulamentação da cobrança da gorjeta será obrigatoriamente via Acordo Coletivo de Trabalho, a ser celebrado obrigatoriamente com o Sindicato dos Trabalhadores, quando se elaborará a Tabela de Pontos.

**parágrafo primeiro:** Entende-se por "gorjeta" qualquer valor cobrado a mais na nota de serviço, independentemente de ser pago extra recibo ou pago espontaneamente, 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.

#### **CLÁUSULA OITAVA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL**

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

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

**b)** o limite máximo de cada evento de antecipação será de R\$ 200,00 (duzentos reais) ou 10% (dez por cento) do salário base, prevalecendo, o que for o menor.

**c)** a soma das antecipações dentro de uma semana não poderão somar mais que 10% (dez por cento) do salário base, podendo o montante não antecipado da semana anterior acumular para a próxima semana além dos 10% semanal, de modo que no intervalo de um mês, possam ocorrer antecipações que somem o percentual máximo de 40% (dez por cento) do salário base, ou seja, pode antecipar até 10% na primeira semana do mês, na segunda semana pode antecipar 10% mais o que não antecipou dos 10% da primeira semana, na terceira semana pode antecipar 10% mais o que não antecipou dos 10% de cada uma das semanas anteriores, e por fim na quarta semana pode antecipar 10% mais o que não antecipou dos 10% de cada uma das semanas anteriores, limitando o total antecipado até 40% do salário base;

**d)** permite-se às empresas, para não desfalcocar seu capital de giro, buscar parcerias e firmar convênios com outras empresas especializadas em processar a antecipação salarial;

**e)** a parceria a ser feita, sujeitará que o custo pelo serviço do processamento de dados, não ultrapasse o valor total de R\$ 13 (treze reais) por cada evento de antecipação;

**f)** o numerário líquido da antecipação será creditado diretamente no pix, cuja chave obrigatória será o CPF do trabalhador;

**g)** além da observância do comando estipulado na alínea "e", a empresa que tiver interesse em conveniar para processar a antecipação salarial aos trabalhadores, deverá cumprir integralmente todas as alíneas desta cláusula;

**h)** o Sindicato em conjunto com a Federação dos trabalhadores fez gestões no mercado perante o segmento de empresas de crédito que trabalham com antecipação salarial e assim, indica a empresa UNIVERSAL PAGAMENTOS PLATAFORMA DIGITAL DE SERVIÇOS S.A. (Universal Bank), CNPJ 37.850.240/0001-95 sito na Av. Paulista, nº 2.278, Ed. São Luiz, Bela Vista, São Paulo-SP, 01.310-300, site <https://www.universalbank.com.br> email: [administrativo@universalpagamentos.com.br](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, 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:** o salário base do trabalhador, é o valor fixo do trabalhador, sem incluir os adicionais, prêmios, gorjetas ou os descontos, como INSS e imposto de renda.

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

### **CLÁUSULA NONA - TRIÊNIO E QUINQUÊNIO**

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

### **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Fica reconhecido aos trabalhadores de hotéis e atividades fins, que exerçam em suas funções, as atividades de limpeza de banheiros e sanitários, bem como a coleta do lixo, abrangendo todas as camareiras, serviços gerais e demais trabalhadores (independentemente da nomenclatura do cargo), que realizem também a limpeza dos banheiros do Centro de Convenções, Recepção e/ou Lobby de Hotel; ao adicional de insalubridade no grau médio (20%), calculado sobre o salário mínimo.

### **OUTROS ADICIONAIS**

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

Em negociação relativa ao art. 9º da Lei 7.238/84, o trabalhador dispensado sem justa causa cujo aviso prévio tenha sido concedido, dentro do período de 30 dias antecedentes à data base, ou seja, entre os dias 30 de janeiro a 28 do mês de fevereiro ou quando ano bissexto, entre os dias 31 de janeiro a 29 do mês de fevereiro de cada ano, terá direito à indenização equivalente a um salário contratual vigente, sendo irrelevante a data do vencimento do aviso prévio, ou ainda, se foi trabalhado ou indenizado, importando tão somente a data de concessão do aviso prévio.

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

### **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIO QUEBRA DE CAIXA**



Os trabalhadores que exerçam a função de caixa, que receba pagamento de diárias dos hóspedes, ainda que em sistema de rodízio e independentemente do nome do cargo anotado em sua CTPS, fará jus a uma gratificação de função mensal equivalente a 10% (dez por cento) de seu salário contratual a título de "quebra de caixa" e que constará no seu contracheque e será sempre devida, ainda que a empresa não promova a cobrança da ocorrência de prejuízos aos trabalhadores que exerçam a função de caixa, nas condições abaixo:

Parágrafo Único - A conferência dos valores de caixa será realizada na presença do operador responsável, sendo que no impedimento deste pela empresa, o mesmo ficará isento de responsabilidade.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

As empresas concederão mensalmente o "prêmio assiduidade" no valor mínimo de 7% (**sete por cento**) calculado sobre o salário contratual do trabalhador beneficiado em número de até 12 (doze) parcelas anuais, mediante manifestação de adesão pelo trabalhador, *observando o Termo de Adesão constante no Anexo da CCT* e as condições abaixo:

**parágrafo 1º** - A clausula atual substitui a antiga clausula quarta ITEM II (PARCELA INDENIZATÓRIA).

**parágrafo 2º** - O empregador é obrigado a informar e fornecer o Termo de Adesão ao trabalhador, caso ainda não o tenha fornecido, para que ele possa manifestar expressamente pela Adesão ao benefício do "prêmio 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 Termo de Adesão da CCT;

**parágrafo 3º** - 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 4º** - 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 5º** - Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, se exigirá do trabalhador, o critério da pontualidade, devendo o trabalhador cumprir e registrar regularmente sua jornada diária de trabalho, em todos os dias do mês de referência, não sendo tolerado atraso que ultrapasse a tolerância diária de 10 (dez) minutos (art. 58, § 1º da CLT), sendo que 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 - que garante o acompanhamento do filho ao médico (cláusula 28ª); 2 - ausência por vestibular e ENEM (cláusula 26ª); 3 - ausência pelo dia da categoria (cláusula 30ª);

**parágrafo 6º** - Os trabalhadores contratados por meio do Contrato de Trabalho Intermitente também poderão receber o adicional constante do *caput*, de maneira proporcional às horas ou dias efetivamente trabalhados, e se obedecerem, dentro dos mesmos critérios de pontualidade e assiduidade, às convocações realizadas pela empresa;

**parágrafo 7º** - 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 8º** - Apenas 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 9º** - De todo modo, deverá ser observado o comando do Termo de Adesão constante no Anexo da CCT e do Aditivo, 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 até 11 (onze) parcelas em favor dos trabalhadores e somente 01 (uma) parcela, em favor do Sindicato obreiro, que será descontada na **folha referente ao mês de maio de cada ano** e será revertida em favor do Sindicato dos trabalhadores obedecendo o seguinte cronograma:

**a)- exercício 2026:** recolhida sobre o mês de **maio/2026** e repassada ao Sindicato até o dia **09.06.2026;**

**parágrafo 10º** - 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;

**parágrafo 11º** - 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 de Adesão constante no Anexo da CCT, o benefício automaticamente terá natureza salarial e incorpora na remuneração;

**parágrafo 12º** - 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 deverá ir na Aba "**Guias**" e selecionar pelo nome do Sindicato patronal SIHGO, no link respectivo da guia que nesse caso é a parcela do "prêmio assiduidade", fazendo o recolhimento na data de até 09.06.2026, referente ao exercício 2026, sob pena de incidir, além da obrigação de pagar o principal, devidamente atualizado com juros e correção monetária, ser acrescida ainda a multa prevista na cláusula 46<sup>a</sup>.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REFEIÇÃO

Será fornecida **gratuitamente** a todos os trabalhadores contribuintes com o Sindicato dos trabalhadores e 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, que não será considerado salário "*in natura*".

**parágrafo 1º** - Se a empresa não tiver cozinha própria, haverá duas opções: a) receber um *marmitex* garantindo os mesmos ingredientes descritos no *caput* da cláusula **OU** receber uma cesta básica com a obrigatoriedade dos seguintes ingredientes mínimos:

item	unidade	descrição do item
04 Pct	5 kg	arroz tipo 1
01 Pct	5 Kg	Açúcar
04 Und	340 g	Extrato de tomate
02 pct	500 g	Farinha de mandioca
02pct	500g	farinha de trigo
05 pct	01 kg	Feijão tipo 1
02 pct	01 kg	Fubá de milho ou milharina
02 lata/Pct	400g	Leite em pó
06 pct	500 g	Macarrão espaguete ou talharim
01 Und.	500 g	Manteiga animal
04 Pct.	450 g	Mistura de bolo pronto
04 Lts	01 Lt	Óleo de soja
04 Pct	500 g	Café moído
02 Pct	01 kg	Sal
01 Und.	Tablete 500g	Doce goiabada/bananada
02 Pct	400 g	Bolacha água e sal ou cream cracker
04 und	Latas	Sardinha
01 und	200 g	Ervilha conserva
01 Pct	800 g	Achocolatado
02 und	300 g	Tempero pronto
02 und	500g	Polvilho

**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/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 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 5º** - a inobservância do parágrafo 4º desta cláusula, 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 ano de 2025 e de **R\$ 24,00** (vinte e quatro reais) durante o ano de 2026;

**parágrafo 6º** - 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 7º** - 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 dois reais) durante o ano de 2.025 e **R\$ 28,00** (vinte e oito reais) durante o ano de 2.026;

**parágrafo 8º** - o descumprimento do fornecimento da alimentação, seja em qualquer hipótese desta cláusula, ensejará em **dano moral coletivo**, cuja reparação será devida em valor MENSAL não inferior a R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por cada trabalhador prejudicado, que será em caráter de ordem sucessiva e perdurará enquanto permaneça o descumprimento da norma ou acabe a vigência desta CCT.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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, a partir do 2º dia posterior, ou seja, 12º dia, mais 1/30 avos (um trinta avos) ao trabalhador, por cada dia de atraso calculado sobre o valor líquido da rescisão.

**parágrafo 1º:** Quando o empregador fornecer o aviso prévio fixará a data e horário do acerto das verbas rescisórias, bem como se será feito na empresa para trabalhadores com menos de **12 (doze) meses** de serviço na empresa ou agendar no Sindicato dos empregados (para trabalhadores com **12 (doze) meses** ou mais de serviço na empresa), o qual deverá ter o ciente do trabalhador nas duas vias.

**parágrafo 2º:** Em caso de não comparecimento do trabalhador para o acerto previsto em lei ou em caso de força maior, ficará o empregador isento das multas previstas nesta cláusula, desde que comprove perante o Sindicato profissional ter fornecido o aviso prévio na forma exigida pelo § 1º e em seguida terá declaração do Departamento de homologação do mencionado Sindicato isentando da multa.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA HOMOLOGAÇÃO OBRIGATÓRIA NA SEDE DO SINDICATO

Os acertos rescisórios dos trabalhadores que tem a partir de **12 (doze) meses** de tempo de serviço, serão efetuados **obrigatoriamente** no Sindicato Intermunicipal dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares no Estado de Goiás – SECHSEG.

**parágrafo 1º** - Primando pela maior segurança jurídica às empresas, fica facultado a estas, o direito se assim optarem, de fazer o acerto rescisório no Sindicato quando o tempo de contratação do trabalhador dispensado for inferior à 12 (doze) meses;

**parágrafo 2º** - As empresas ficam autorizadas a efetuarem os pagamentos dos acertos rescisórios, ainda através de cheques, que não poderão ser cruzados;

**parágrafo 3º** - Só serão aceitos cheques emitidos pelo empregador, com liquidação imediata e nominal ao trabalhador;

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

**parágrafo 5º** - Para Carteira de Trabalho Digital, apresentar o PDF impresso com todas as atualizações realizadas;

**parágrafo 6º** - Apresentar comprovante da baixa realizada no eSocial, quando o trabalhador não tiver acesso ou quando a CTPS Digital não estiver atualizada;

**parágrafo 7º** - Visando o atendimento adequado, o acerto rescisório deverá ser previamente agendado exclusivamente pelo *whatsapp***62-99318-2376**;

**parágrafo 8º** - No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, a empresa deve apresentar obrigatoriamente os seguintes documentos:

- a) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), em cinco vias;
- b) Aviso prévio;
- c) Formulário do Seguro-Desemprego;
- d) Extrato analítico do FGTS;
- e) Detalhamento da guia emitida – FGTS;
- f) GFD – Guia do FGTS Digital;
- g) Comprovante de pagamento da multa do FGTS;
- h) Doze (12) últimos contracheques referentes aos meses efetivamente trabalhados;
- i) Carteira de Trabalho devidamente atualizada (digital).
- j) Exame demissional;
- k) Carta de preposto;
- l) carimbo da empresa;
- m) O TRCT e o Termo de Homologação não poderão ser impressos frente e verso;
- n) Pagamento das verbas rescisórias constantes no TRCT mediante depósito em conta, com apresentação do respectivo comprovante ou extrato bancário do trabalhador;
- o) Não serão aceitos documentos com dados incorretos para fins de homologação;

**parágrafo unico:** a) Holerites de férias e 13º salário não serão considerados para fins de médias salariais, devendo ser apresentados apenas os contracheques de meses efetivamente

trabalhados;

b) caso o trabalhador possua mais de um ano de vínculo, deverão ser apresentados contracheques anteriores, quando necessários para apuração de médias;

d) A guia mensal do FGTS deverá estar quitada, individualmente ou incluída na guia da multa, devendo o comprovante acompanhar a documentação apresentada;

e) A ausência de qualquer documento obrigatório impedirá a realização da assistência sindical (homologação), sendo de responsabilidade do empregador a regularização e novo agendamento

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

Fica assegurado aos trabalhadores da categoria que tenham mais de 10 (dez) anos de contrato na mesma empresa, quando despedidos sem justa causa, o direito ao aviso prévio de 60 (sessenta) dias, sendo no mínimo 30 (trinta) dias na forma indenizada, sem prejuízo do direito assegurado pela Lei 12.506 de 2.011.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA DE AVISO**

Os trabalhadores ficarão desobrigados do cumprimento do aviso prévio quer tenha sido dado tanto pelo empregador como pelo trabalhador, bastando comunicar por escrito à empresa, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, que obteve um 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 DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE DA TRABALHADORA GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade provisória de **30 (trinta)** dias acrescida 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 a estabilidade total seja de 06 (seis) meses.

**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 APOSENTADORIA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE PRÉ 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.

**parágrafo único** - Quando o trabalhador do sexo masculino completar 60 anos e do sexo feminino completar 55 anos, poderá o empregador solicitar que o(a) mesmo(a) requeira junta ao INSS documento comprobatório do tempo de serviço para fins de observação desse benefício.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - DAS HORAS EXTRAS E FERIADOS

As horas extras laboradas em dias úteis serão remuneradas com adicional **de 50% (cinquenta 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 1º** - São regulamentados como feriados, em que não haverá jornada de trabalho, as seguintes datas:

**1º de janeiro** (dia da Paz Mundial, Lei 662/49);

**3ª feira de carnaval** (dia da categoria);

**21 de abril (dia de Tiradentes, Lei 1.266/50);**

**1º de maio (dia do Trabalhador, Lei 662/49);**

**24 de maio (dia da padroeira de Goiânia - feriado municipal).**

**7 de setembro (dia da Independência, Lei 662/49);**

**12 de outubro (dia de Nossa Senhora Aparecida, padroeira do Brasil, Lei 6.802/80);**

**24 de outubro (aniversário de Goiânia - feriado municipal);**

**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 os feriados consuetudinários (costumeiros) de:**

**Corpus Christi, (lei municipal nº 100, de 11 de dezembro de 1951)**

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

**parágrafo 2º** - Será ainda observado, por força desta CCT, o dia da categoria (cláusula 30ª) de modo que, se ocorrer de trabalhar em qualquer das datas mencionadas, serão as horas trabalhadas e não compensadas, remuneradas **em dobro**.

parágrafo 3º - Autoriza-se o trabalho aos domingos e feriados às atividades do comércio de bens e serviços estabelecidos no interior das empresas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA FIXA E INVARIÁVEL E FOLGA AO DOMINGO**

A jornada de todos os trabalhadores contribuintes com o Sindicato dos trabalhadores e abrangidos pela presente CCT, será sempre **fixa e invariável**, exceto somente aqueles que tenham anotado em sua CTPS a função de "**tornante**" e que obedecerá as seguintes regras básicas:

**parágrafo único** - Fica negociado, que a empresa elaborará escala de trabalho de modo a garantir que cada trabalhador folgue OBRIGATORIAMENTE ao menos 01 (um) domingo no intervalo máximo de 60 (sessenta) dias.

#### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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

obrigatória celebração de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos trabalhadores, ficando expressamente vedado adotar o "banco de horas" e/ou compensação por contrato/"acordo" individual.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO INTRAJORNADA REDUZIDO

Para implantar a redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, exige-se a prévia celebração de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos trabalhadores.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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, prévia negociação via Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos trabalhadores.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DE JORNADA

As empresas que tenham a partir de **09 (nove)** trabalhadores, ficam obrigadas a proceder ao controle do registro de ponto de seus trabalhadores, abrangendo o registro da hora de entrada, início de gozo do intervalo intrajornada, término do intervalo intrajornada e saída da jornada.

**parágrafo primeiro** – só será válido o controle de registros/jornada, quando for assinado pelo trabalhador;

**parágrafo segundo** – é vedado a utilização de registro de ponto por exceção, bem como é vedado qualquer tipo de pré-assinalação, seja de entrada, intervalo e saída.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO AO TRABALHADOR ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do trabalhador nos dias de ENEM, exame vestibulares e concursos públicos, mediante documento comprobatório de inscrição e comparecimento.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA EXCEPCIONAL 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.

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DIA DA CATEGORIA

Fica estabelecido que o dia dos empregados no comércio de hospedagem no município de Goiânia, será comemorado na última 3ª feira do mês de fevereiro, 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).

**parágrafo único** - A empresa que não tiver concedido a folga ao trabalhador no dia 21.02.2026, terá que conceder uma folga em outra 6ª feira no prazo de até 31.12.2026, sob pena de ser devido o percentual de 100% (cem por cento) sobre um dia de trabalho.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONSULTA OU INTERNAÇÃO DE FAMILIARES

Fica concedido à trabalhadora no caso de consulta médico de filho (a) de até 05 (cinco) anos de idade ou inválido (a), abono de 01 (um) dia mensal mediante apresentação de atestado médico.

**parágrafo primeiro:** será concedido abono por até 07 (sete) 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 SEGUNDA - ATESTADOS MEDICO/ODONTOLOGICO

As faltas dos trabalhadores por razão de saúde serão abonadas mediante a comprovação por atestado emitido por médico(a), ou odontólogo(a), devendo o profissional de saúde, ao emitir o atestado, observar a Resolução 1851/2008 do CRM (Conselho Regional de Medicina). 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.

## OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

Por esta cláusula fica convencionado que as empresas, contratarão **obrigatoriamente** um Seguro de Vida em Grupo, em benefício de seus trabalhadores para cobertura por morte acidental, cobertura por morte natural ou invalidez permanente em favor de todos os seus trabalhadores, nos termos de uma apólice de seguro, obedecendo os termos técnicos regulamentados pela SUSEP. O referido benefício não caracterizará salário 'in natura' por consistir em parcela totalmente indenizatória e, por conseguinte, não integrará de maneira alguma a remuneração do trabalhador. A empresa deverá efetuar a inclusão do mesmo, como benefício.

**Parágrafo primeiro**– Estão desobrigadas as empresas que já possuem Seguro Saúde ou Plano de Saúde a favor de seus trabalhadores, desde que alcancem a totalidade do quadro de trabalhadores;

**parágrafo segundo** – Nos hotéis que oferecem Plano de Saúde e Seguro de Vida e Acidentes em Grupo em favor de seus trabalhadores, estes, poderão optar por apenas um dos benefícios oferecidos;

**parágrafo terceiro** – As empresas que oferecerem o Plano de Saúde, caso os trabalhadores optarem por utilizá-los, pagarão no mínimo 50% (cinquenta por cento) do custo e o trabalhador arcará com o restante e demais despesas mensais de uso. Dependentes serão de inteira responsabilidade de cada trabalhador;

**parágrafo quarto**– A concessão dos benefícios de Seguro ou de Plano de Saúde não caracteriza em hipótese nenhuma ‘*salário in natura*’, não integrando, para nenhum efeito, a remuneração do trabalhador;

**parágrafo quinto** – Fica resguardado o direito dos trabalhadores que já possuem o plano de saúde fornecido pela empregadora e cuja contribuição seja de outra forma mais benéfica ao trabalhador;

**parágrafo sexto** – As empresas que concederem o plano de saúde aos seus trabalhadores podem exigir os atestados médicos dos profissionais credenciados pelas mesmas, sem excluir o assegurado na cláusula 30<sup>a</sup>.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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** - 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.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 60 (sessenta) 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 TRIGÉSIMA SEXTA - 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 do Sindicato 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.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA**

As empresas se obrigam a recolher mensalmente ao Sindicato obreiro a contribuição associativa descontada da remuneração contratual do associado, sendo que o repasse por parte da empresa deverá ser feito até o oitavo dia útil do próprio mês que ocorrer o desconto.

**Parágrafo único** – para que a empresa possa proceder ao desconto da mensalidade sindical sobre o salário dos trabalhadores filiados, o Sindicato deverá encaminhar cópia simples da ficha de filiação ou destacar a parte que conste a autorização com assinatura do trabalhador permitindo o desconto.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO DE PATRONAL – CCT 2025/2026**

Fica regulamentada a contribuição de custeio patronal nos seguintes termos: Os hotéis abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2027 contribuirão à título de “Taxa Negocial Patronal”, conforme aprovação unânime na Assembleia Geral Ordinária da categoria, realizada em 10 de fevereiro de 2026, com o **valor de R\$ 150,00** (R\$ 70,00 referente ao exercício de 2025 e R\$ 80,00 referente ao exercício de 2026) por trabalhador ativo em seu estabelecimento e constante da folha de pagamento de setembro de 2026, que seja abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, cujo total deverá ser recolhido aos cofres do Sindicato Patronal (SIHGO). O valor da Taxa Negocial será dividido em duas parcelas, com recolhimento em **outubro e novembro de 2026**, ou seja, **R\$ 75,00 por trabalhador ativo, recolhido no mês de outubro de 2026 e R\$ 75,00 por trabalhador ativo, recolhido em novembro de 2026**. Os hotéis deverão informar ao SIHGO até o dia 10 de outubro de 2026, a quantidade de trabalhador constante na folha de pagamento de setembro de 2026 para que o SIHGO possa gerar os boletos para pagamento da Taxa Negocial Patronal 2026.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CUSTEIO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES (SECHSEG) BASE SIHGO**

Será devida uma contribuição de custeio em favor do Sindicato 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 coletivos, de

contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”. Assim, a empresa, descontará na folha de pagamento de todos os trabalhadores da categoria, a contribuição de custeio do Sindicato dos trabalhadores, em três parcelas iguais de **R\$57,00 (cinquenta e sete reais) conforme aprovado em assembleia da categoria**, descontada na folha de pagamento e será revertida em favor do Sindicato dos trabalhadores obedecendo o seguinte cronograma:

**D) exercício 2026:**

- a) 1ª parcela recolhida sobre o mês de **março/2026** e repassada ao Sindicato até o dia **14.04.2026**;
- b) 2ª parcela recolhida sobre o mês de **setembro/2026** e repassada ao Sindicato até o dia **13.10.2026**;
- c) 3ª parcela recolhida sobre o mês de **janeiro/2027** e repassada ao Sindicato até o dia **10.02.2027**.

**parágrafo primeiro** – O repasse ao Sindicato dos Trabalhadores, referente à parcela do “custeio do Sindicato”, devido por cada trabalhador, deverá ser realizado acessando o *site* do Sindicato <https://www.sechseg.com.br/> quando deverá ir na Aba “**Guias**” e selecionar pelo nome do Sindicato patronal **SIHGO**, no *link* respectivo da guia, que nesse caso aqui é o custeio, fazendo o recolhimento nas datas abaixo previstas, sob pena de incidir, além da obrigação de pagar a obrigação principal, devidamente atualizada com juros e correção monetária, ainda sofrer o acréscimo da **multa prevista na cláusula 46ª** desta Convenção Coletiva de Trabalho, cujos *links* para fazer os repasses dos pagamentos, são:

[para a 1ª parcela custeio 2026 de R\\$ 57,00](#) sobre folha março 2026 e repasse ao Sindicato até 14.04.2026;

[para a 2ª parcela custeio 2026 de R\\$ 57,00](#) sobre folha setembro 2026 e repasse ao Sindicato até 13.10.2026;

[para a 3ª parcela custeio 2026 de R\\$ 57,00](#) sobre folha janeiro 2027 e repasse ao Sindicato até 10.02.2027.

**parágrafo segundo** – O empregador, nos termos do § 2º do art. 583 da CLT c/c Precedente Normativo nº 041 do Tribunal Superior do Trabalho, deverá obrigatoriamente, remeter via *email* eletrônico, uma via da guia com autenticação mecânica do agente arrecadador com a respectiva lista nominal de trabalhadores ao Sindicato obreiro, que em seguida procederá em seu Cadastro, à devida anotação de quitação em relação à empresa e caso esta não remeta o comprovante e a relação nominal de trabalhadores, presumir-se-á inadimplente, sujeitando-se a ação judicial de cobrança;

**parágrafo terceiro** –Será garantido o direito de oposição ao desconto da contribuição ao trabalhador não associado, devendo o mesmo se manifestar individualmente e por escrito, anexando: cópia do contracheque comprovando o desconto e cópia do boleto pago pela empresa efetuando o repasse ao Sindicato, sendo que se inicia o prazo para fazer a oposição a partir do momento em que se efetivar o desconto e até os 15 (quinze) dias contínuos que se seguirem do referido cada mês em que ocorreu o desconto:

- a) a oposição, feita de próprio punho e assinada fisicamente, para ser válida, deverá ser entregue pessoalmente e individualmente na sede da entidade sindical, no horário comercial das 09h00m às 12h00m e das 14h00m até às 17h00m;

b) recebida a oposição acompanhada dos documentos na forma do § 3º, o Sindicato, mediante a comprovação de ter ocorrido o desconto no contracheque do trabalhador e da empresa ter pago o boleto e efetuado o repasse da contribuição ao Sindicato, será informado ao trabalhador o cronograma de devolução que ocorrerá no prazo máximo de até 30 (trinta) dias;

**parágrafo quarto**– Os termos negociados pelas partes signatárias vinculam a sua obrigação de cumprimento por parte da empresa e dos trabalhadores representados. Assim, com fundamento da prevalência do acordado/negociado, fica à empresa previamente NOTIFICADAS, que, se esta não efetivar o desconto e devido repasse da contribuição ao SECHSEG nos termos previsto no ‘caput’ acima e considerando que a contribuição é devida pelos trabalhadores e não pela empresa, esta, a empresa, assume obrigatoriamente a obrigação de ressarcir integralmente o valor da contribuição Sindicato dos trabalhadores, seja no âmbito administrativo ou judicial, acrescida de encargos, multas e honorários e sem contrapartida do trabalhador.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas, quando solicitadas formalmente pelo Sindicato dos trabalhadores, deverão fornecer no prazo de até 10 (dez) dias contínuos, cópias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), demonstrativos de pagamentos (contracheques), demonstração do total de gorjeta auferida, extratos analíticos de FGTS, contrato de trabalho, ficha de registro de empregados, RAIS, CAGED, 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 pelo Sindicato dos trabalhadores, deste que conste os documentos e prazo para entrega, quando após receber o ofício, a empresa terá até 10 (dez) dias contínuos para entregar os documentos solicitados, contados do recebimento da notificação;

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

**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.

## DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS REUNIÕES PERIÓDICAS

O Sindicato patronal e o Sindicato dos trabalhadores, se comprometem a realizar reuniões sempre que se fizer necessário para tratar de assuntos de interesse da categoria e buscar o diálogo para dirimir as controvérsias que surjam na relação de emprego.

**Parágrafo único:** O Sindicato que tomar a iniciativa da reunião, obriga-se a apresentar a pauta dos assuntos a serem tratados em cada reunião com antecedência de 48h.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO COMPLEMENTARES**

Quando da celebração de Acordos Coletivos de Trabalho Complementar, seja para implantar a regulamentação da cobrança da gorjeta, seja para implantar o PLR/PPR ou versar sobre qualquer matéria, fica autorizado o Sindicato dos trabalhadores cobrar uma taxa de custeio dos trabalhadores, 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 Complementar não poderá desvirtuar do eixo temático uniformizado na Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

Os Acordos Coletivos de Trabalho só poderão ser firmados entre Sindicato dos trabalhadores e empresa, com a obrigatória participação e/ou anuência do Sindicato patronal.

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO ENQUADRAMENTO SINDICAL DAS EMPRESAS**

As empresas que possuírem mais de um CNPJ, atuando ou não 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - HOTÉIS SÊNIOR**



A presente CCT aplica-se aos Hotéis Sênior, que são as Instituições de Longa Permanência para Idosos, localizados em Goiânia-GO.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 signatárias, incidirá a parte faltosa, por cada violação, em multa mensal equivalente a **20% (vinte por cento)** sobre o Piso Salarial vigente por trabalhador, renovada mensalmente enquanto perdurar a violação.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Os Sindicatos se obrigam a disponibilizar cópias desta C.C.T. para seus representados em seus canais de comunicação (mídias), sendo que cada Htoel, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data de registro, 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

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO DO ESTADO DE GOIAS

LUCIANO DE CASTRO CARNEIRO  
PRESIDENTE

SINDICATO DA INDUSTRIA DE HOTEIS DE GOIANIA - SIHGO

## 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>.

