

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000752/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/07/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR040221/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.203840/2026-71
DATA DO PROTOCOLO: 03/07/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://mediador.trabalho.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;

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 HOTEIS REST BARES SIM MUN C NOVAS R QUENTE, CNPJ n. 24.854.176/0001-79, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WILLIAN AKIO MIZUNO AUGUSTO;

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 maio de 2026 a 28 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em hotéis, hotéis fazenda, apart-hotéis, cujas razões sociais sejam hotéis, motéis, pensões, pousadas, chalés, casas de hospedagem em geral, áreas de camping, estâncias, bares, botequins, chopperias, wiskerias, casas de chá, casas de café, casas de diversões, casas de show, pesque-pague, lanchonetes, pizzarias, pastelarias, sorveterias, sanduicherias, confeitarias, leiterias, creperia, bombonieres, boytes, churrascarias, restaurantes, lanches em trailers (pit-dog), e todos os trabalhadores em estabelecimentos que comercializam alimentos e bebidas no varejo, como distribuidoras de bebidas, com abrangência territorial em Caldas Novas/GO.**

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

É assegurado aos trabalhadores da categoria, representados pelo Sindicato Profissional, o piso salarial de **R\$ 1.710,00** (mil setecentos e dez reais), a partir de 1º de maio de 2.026.

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

Aos trabalhadores que tiverem salário superior ao piso da categoria, atuais R\$ 1.710,00 será aplicado sobre o último salário percebido, o percentual de 5,0% (cinco por cento) de reposição salarial, devidos, a partir de 01.05.2026.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - DOS CONVÊNIOS

Ficam acordado que o empregado, poderá optar por livre adesão aos convênios fornecidos pelo sindicato laboral, sendo que poderá ou não haver participação das empresas, de acordo com os interesses de cada uma, limitando-se os descontos, em conformidade com a legislação vigente, no valor máximo de 20% (vinte por cento), do salário de empregado.

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

CLÁUSULA SEXTA - DA GORJETA

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

parágrafo 1º - Considera-se gorjeta, para os fins desta Convenção, todo valor cobrado pelo empregador na nota de serviço, bem como aquele oferecido espontaneamente pelo cliente, independentemente da nomenclatura adotada.

parágrafo 2º - Caso a empresa promova a cobrança de gorjeta sem Acordo Coletivo de Trabalho que a regule, a totalidade dos valores arrecadados terá natureza salarial, devendo ser integralmente distribuída aos trabalhadores e consignada mensalmente no contracheque, sob a rubrica “gorjeta”, vedada qualquer espécie de retenção pelo empregador, a qualquer título.

parágrafo 3º - Os procedimentos relativos à distribuição da gorjeta — notadamente a definição dos beneficiários, os percentuais por função, a forma de repasse, a fiscalização e eventual instituição de Tabela de Pontos — somente poderão ser estabelecidos por meio de Acordo Coletivo de Trabalho.

parágrafo 4º - O empregador obriga-se a fornecer aos trabalhadores, mediante contrarrecibo, até o dia 10 do mês subsequente ao da apuração, documento idôneo (mapa fiscal, planilha ou equivalente) apto a comprovar, o faturamento da empresa no período; o montante total auferido a título de gorjeta; o valor individualmente atribuído a cada trabalhador; e a totalização do período mensal.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SÉTIMA - DO ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA



Será pago ao trabalhador que exerça a função de operador de caixa, em caráter permanente e independentemente da nomenclatura adotada na CTPS, gratificação no valor de R\$ 115,00 (cento e quinze reais), independentemente de haver ou não descontos em decorrência de quebra de caixa.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA OITAVA - TRIÊNIO E QUINQUÊNIO

Fica concedido um adicional de 03% (três por cento) sobre o salário-base mensal do trabalhador a título de triênio, ao trabalhador que completar 03 (três) anos de serviços prestados ao empregador e um adicional de 5% (cinco por cento) sobre o salário-base mensal do trabalhador a título de quinquênio, ao trabalhador que completar 05 (cinco) anos de serviços prestados ao empregador, não sendo os adicionais cumulativos.

PRÊMIOS

CLÁUSULA NONA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

A empresa concederá mensalmente o "prêmio assiduidade" no valor mínimo de **10% (dez 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 - 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 deste ACT;

parágrafo 2º - 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 3º - Os trabalhadores contratados por meio do Contrato de Trabalho Intermitente também deverão 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 4º - Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, se exigirá do trabalhador, o critério da pontualidade, devendo o trabalhador cumprir e registrar regularmente sua jorna da 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 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 34ª); 2 - ausência por vestibular e ENEM (cláusula 28ª); 3 - ausência pelo dia da categoria (cláusula 30ª);

parágrafo 5º - 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 nenhuma verba trabalhista, a exemplo de FGTS, férias anuais, 13º salário, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e outros prêmios pagos pelo empregador;

parágrafo 6º - 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;

parágrafo 7º - Se a empresa contar com mais de 20 (vinte) e menos de 50 (cinquenta) trabalhadores, e apenas um local para registro de ponto, terá a opção de permitir o registro de entrada ocorra com até 10 (dez) minutos de antecedência do início da jornada **OU** aceitar uma tolerância de até 10 (dez) minutos posterior para registro da entrada;

parágrafo 8º - Se a empresa contar com mais de 50 (cinquenta) trabalhadores, e apenas um local para registro de ponto, terá a opção de permitir o registro de entrada com até 15 (quinze) minutos de antecedência do início da jornada **OU** aceitar uma tolerância posterior de até 15 (quinze) minutos para registro da entrada;

parágrafo 9º - 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 10º - 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 11º - Os trabalhadores receberão o prêmio assiduidade proporcional aos dias trabalhados nos meses que ativarão suas férias ou estiverem regressados do gozo de férias, cumpridos os requisitos satisfatórios do benefício;

parágrafo 12º - De todo modo, deverá ser observado o comando do Termo de Adesão constante no Anexo deste ACT, 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 dos trabalhadores, 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 abril de cada ano** e será revertida em favor do Sindicato dos trabalhadores obedecendo o seguinte cronograma:

a) exercício 2027 recolhida sobre o mês de **abril/2027** e repassada ao Sindicato até o dia **11.05.2027**;

parágrafo 13º - 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 14º - Se o trabalhador estiver com o contrato suspenso no mês do repasse, o referido repasse será feito no primeiro mês seguinte após o trabalhador retornar e venha a fazer jus ao benefício;

parágrafo 15º - 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 do ACT, o benefício automaticamente terá natureza salarial e incorpora na remuneração;

parágrafo 16º - 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 **SINDIHORBS-CALDAS NOVAS**, a guia que está buscando ou **2)** ir na Aba "Convenções", selecionar Convenção Coletiva de Trabalho do **SINDIHORBS-CALDAS NOVAS**, 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 SINDIHORBS-CALDAS NOVAS 10% ASSIDUIDADE**, fazendo o recolhimento em até 13.04.2027, sob pena de incidir, além da obrigação principal, mais a multa prevista na cláusula **33ª**.

parágrafo 17º - O Empregador que não efetuar o desconto do prêmio assiduidade no mês de julho, está proibido de efetuar qualquer desconto do trabalhador, estando obrigado a indenizar o Sindicato Laboral, conforme disposição legal do art. 927 do Código Civil, até o dia **11.05.2027**. **O pagamento fora do prazo ensejará o empregador à multa da Convenção Coletiva;**

parágrafo 18º - Será caracterizado prática antissindical ao empregador que realizar o desconto do prêmio assiduidade e não repassar ao Sindicato Laboral.

parágrafo 19º - Nos casos em que o percentual do prêmio assiduidade for superior a 10% (dez por cento), a parcela a ser repassada à entidade sindical obreira sempre respeitará o limite percentual de 10% (dez por cento), estabelecido no *caput* e o saldo que restar, será repassado integralmente ao trabalhador.

parágrafo 20º - O prêmio Assiduidade não será devido em que o contrato de trabalho esteja suspenso, inclusive nos afastamentos previdenciários e licença maternidade e paternidade.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - REFEIÇÃO

Os estabelecimentos que possuírem cozinha que forneçam refeição (almoço e/ou jantar) aos clientes, deverão fornecer gratuitamente uma refeição a cada jornada de trabalho aos seus trabalhadores, mas, assegurará obrigatoriamente os seguintes ingredientes: arroz, feijão, carne, verdura e um tipo de salada, que não será considerado salário 'in natura'.

Parágrafo primeiro: As empresas que não fornecerem à alimentação, fornecerá, obrigatoriamente, vale alimentação no valor de R\$ 225,00 (duzentos e vinte e cinco reais) mensais.

Parágrafo segundo: Caracteriza prática antissindical o descumprimento desta cláusula, inclusive mediante qualquer ato destinado a impedir, dificultar ou esvaziar a atuação do Sindicato Laboral na verificação do adimplemento da obrigação. Constatada a infração, o empregador ficará sujeito ao pagamento de multa normativa no valor de R\$ 1.100,00 (mil e cem reais) por mês e por trabalhador, a ser revertida em favor dos empregados da empresa.

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO RESCISÓRIO

As empresas que não efetuarem o acerto de contas das rescisões de contrato de trabalho, conforme determina a legislação em vigor, se obrigam a pagar, após o 10º (décimo) dia sucessivo de atraso, multa de 1% (um por cento) ao dia para o trabalhador, limitado ao teto de 1 (um) salário do empregado ou ao valor do cálculo rescisório caso seja inferior ao salário do empregado.

Parágrafo único: O empregado e o empregador poderão assinar a rescisão do contrato de trabalho (TRCT) com assinatura digital, na forma da Lei 14.063 de 23 de setembro de 2020.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO OBRIGATORIA NA SEDE DO SINDICATO

As rescisões contratuais dos trabalhadores que possuam a partir 10 (meses) meses de serviço devem ser **OBRIGATORIAMENTE** homologadas pelo sindicato presencialmente, para as empresas que não possuem sede em Goiânia ou Aparecida de Goiânia-Go poderá usar a modalidade virtual sem a necessidade de se deslocar ao sindicato.

parágrafo 1º - Para realizar homologação digital do(s) empregado(s) de sua empresa de forma cômoda e segura, entre em contato para agendamento com antecedência com no mínimo 02 dias do prazo final, através do telefone celular e WhatsApp 62 993182376 e para envio de documentação o e-mail: 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 empregado e discriminado o seu valor, sendo válida equitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

parágrafo 3º - O pagamento a que fizer jus o empregado 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 empregado.

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

parágrafo 6º - Serão exigidos os seguintes documentos para homologação:

- a) Documentação devidamente carimbada e assinada pelo empregador (o carimbo poderá ser apresentado no ato da homologação);
- b) Termo de rescisão de contrato em cinco vias
- c) Aviso prévio;
- d) Formulário do seguro desemprego;
- e) Extrato analítico do FGTS;
- f) Detalhamento da guia emitida - FGTS;
- g) GFD – Guia do FGTS Digital;

- h) Comprovante de pagamento da multa do FGTS;
 - i) Três (3) últimos contracheques efetivamente trabalhados; quando não houver o pagamento de gorjeta;
 - j) Carteira de trabalho devidamente atualizada (FISÍCA OU DIGITAL). Obs.: Para portadores da carteira digital trazer um PDF impresso com todas atualizações feitas;
- Obs.: Trazer comprovante da baixa feita pelo eSocial, quando o trabalhador não tiver acesso carteira digital ou não tiver sido atualizada.
- k) Exame Demissional;
 - l) Carta de preposto;
 - m) Os termos de rescisão de contrato de trabalho e o de homologação não poderão ser mais impresso frente e verso;
 - n) Pagamentos de TRCT através de depósitos em conta, ou comprovante de extrato bancário do trabalhador;
 - o) não serão aceitos inserção de dados incorretos nos documentos exigidos para a homologação;
 - p) não serão aceitos contracheques de férias e de décimos terceiros, pois não são considerados para fins de cálculos rescisórios
 - q) relatório e comprovante do pagamento proporcional dos dias trabalhadores relativo à gorjeta, seja ela salarial ou indenizatória;

parágrafo 7º - Quando o empregador fornecer o aviso-prévio fixará o local, data e horário para o acerto das verbas rescisórias, bem como se será feito na empresa ou no Sindicato Profissional, o qual deverá ter o ciente do empregado nas duas vias;

parágrafo 8º - Caso o empregado 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 Profissional, ter fornecido aviso-prévio na forma exigida no §7º e em seguida terá declaração do Departamento de Homologação do Sindicato que o isente de penalidades.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

Os empregadores, quando tiverem dado aviso prévio a seus trabalhadores, caso estes comprovem, no curso do mesmo, a obtenção de novo emprego, ficam obrigados a dispensá-los do restante do cumprimento, sem ônus para ambas as partes.

Parágrafo primeiro: Com o advento da Lei nº. 12.506/2011 e nos termos da Nota Técnica nº. 184/2012/CGRT/SRT/MTE de 07/05/2012, o aviso prévio proporcional terá uma variação de 30 a 90 dias, dependendo do tempo de serviço prestado pelo trabalhador à empresa. Dessa forma, todos terão, no mínimo, 30 dias de aviso prévio durante o primeiro ano de trabalho, somando-se a cada ano mais três dias, devendo ser considerada a projeção do aviso prévio para todos os efeitos. Assim, o acréscimo de que trata o parágrafo único da referida lei somente será computado a partir do momento em que se configure uma relação contratual que supere um

ano na mesma empresa. Nesse sentido, a contagem do acréscimo ao tempo de aviso prévio deverá ser calculada a partir do primeiro ano completo, conforme tabela abaixo:

Tempo de serviço (anos completos)	Aviso prévio (Dias)
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

Parágrafo segundo: A proporcionalidade de que trata o parágrafo único do artigo 1º da norma em comento aplica-se, exclusivamente, para os casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, promovida pelo empregador

Parágrafo quarto: A redução da carga horária durante o período do aviso prévio, segue as instruções legais do artigo 488 da Consolidação da Leis do Trabalho.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será de no máximo 60 (sessenta) dias, podendo ocorrer internamente dentro deste período apenas uma prorrogação, observada a duração máxima de 60 dias.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA TRABALHADORA GESTANTE



Havendo a dispensa da empregada gestante, sem o prévio conhecimento do empregador do estado gestacional, a empregada é obrigada a comunicar a empresa, por escrito e com comprovação, no prazo de 30 dias, para que haja a reintegração para o posto de trabalho. Não havendo a comunicação no prazo estabelecido, a empregada não poderá pleitear a reintegração ou indenização.

Parágrafo Único: A trabalhadora gestante poderá ser removida de função para uma melhor adequação de suas atividades durante seu estado de gestação, com sua devida concordância, podendo, após o retomo da licença maternidade, voltar a função de origem.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Devido às características especiais que determinam o fluxo turístico maior nos finais de semana e feriados no Município de Caldas Novas/GO, fica pactuado que as folgas nestes dias, inclusive aos domingos, poderão ser substituídas ou compensadas por folgas em outros dias, tanto ao trabalhador, tanto à trabalhadora. Ocorrendo a substituição ou compensação por folgas em outros dias, não haverá pagamento dos domingos ou feriados laborados.

Parágrafo Primeiro: No período considerado como alta temporada, que são os meses de janeiro e julho, será permitido ao trabalhador e à trabalhadora laborar no dia destinado ao descanso semanal, inclusive domingos, mediante compensação da folga no mês subsequente, respectivamente em fevereiro e agosto, ou a efetuar a contraprestação pecuniária correspondente, caso não ocorra a compensação dos dias de descanso laborados dentro do período convencionado.

Parágrafo Segundo: As empresas poderão conceder folgas de seis em seis dias para compensar os feriados e descanso semanal remunerado e trabalho aos domingos durante a vigência deste CCT.

Parágrafo Terceiro: Fica estabelecido que as empresas poderão conceder folgas em regime de escala, para fins de compensação do descanso semanal remunerado, do trabalho aos domingos e dos feriados laborados durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho. A folga prevista na própria escala de trabalho será considerada válida e suficiente para compensação do labor prestado em domingos e feriados, não gerando ao empregado direito à concessão de folga adicional, uma vez que o trabalho realizado nestes dias será considerado plenamente compensado pela folga já prevista na escala.

Parágrafo Quarto: Quando o empregador optar por efetuar o pagamento do Domingo, feriado ou folga trabalhada, este pagamento poderá ser feito no equivalente ao dobro do que o empregado receberia em um dia normal de trabalho, considerando o dia recebido no salário.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

Fica instituído a partir da vigência desta CCT o regime de Banco de Horas criado pela Lei nº. 13.467/2017, obedecidas as disposições constantes do referido texto legal, e se regulará conforme o disposto nos parágrafos seguintes:

Parágrafo primeiro: As empresas poderão implantar, a partir da vigência deste CCT, o regime de Banco de Horas, onde através de demonstrativo mensal serão anotadas todas as horas excedentes à jornada normal diária e ou horas a serem repostas, com a finalidade de proceder a respectiva compensação ou reposição, no prazo máximo de 12 (doze) meses. Neste caso, as horas excedentes não serão remuneradas, serão compensadas com a redução da jornada de trabalho em outros dias;

Parágrafo segundo: O regime de banco de horas poderá ser aplicado tanto para a antecipação de horas de trabalho com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior, a critério do empregador;

Parágrafo terceiro: Na vigência do Banco de Horas a jornada de trabalho não poderá ultrapassar o limite máximo de 12 (doze) horas diárias;

Parágrafo quarto: Ao final do período 12 (doze) meses estabelecidos no parágrafo primeiro desta cláusula, as horas extras eventualmente trabalhadas e não compensadas serão pagas com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) do valor da hora normal.

Parágrafo quinto: Ocorrendo extinção do contrato de trabalho motivado pelo empregador (dispensa sem justa causa e rescisão indireta) e havendo saldo de horas extras a serem compensadas, as mesmas serão remuneradas com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal;

Parágrafo sexto: Ocorrendo extinção do contrato de trabalho motivada pelo trabalhador (pedido de demissão ou dispensa por justa causa) e havendo saldo de horas a serem repostas, as mesmas serão descontadas na sua totalidade no ato da rescisão do contrato;

Parágrafo sétimo: Ocorrendo extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregador e trabalhador e havendo saldo de horas a serem compensadas e/ou repostas, as mesmas serão remuneradas e/ou descontadas na proporção de 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo oitavo: Os empregados que estão sujeitos a condições insalubres, ficam autorizados a realizarem jornada extraordinária, nos moldes deste do caput.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INTERVALO INTRAJORNADA

Fica estipulado que, o intervalo para repouso e ou alimentação, terá duração entre o mínimo de 30 (trinta) minutos e o máximo de 03 (três) horas.

FALTAS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

O trabalhador que se submeter aos exames vestibulares, supletivos ou ENEM, terá abonadas as faltas nos dias de exames, desde que comprove o comparecimento e avise o empregador com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRATAMENTO DE SAÚDE DOS FILHOS

Fica garantido ao trabalhador, o direito à ausência remunerada de 02 (dois) dias úteis por mês, para tratamento de saúde de filhos menores de 12 (doze) anos ou maiores inválidos, com comprovação no prazo de 03 (três) dias consecutivos após o primeiro dia de afastamento do trabalhador, contendo o carimbo e/ou número do registro e assinatura do profissional.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO ATESTADO MÉDICO OU ODONTOLÓGICO

O atestado médico ou odontológico supre a falta do trabalhador, garantindo o abono, desde que apresentado até o terceiro dia consecutivo após o primeiro dia de afastamento do trabalhador, contendo o carimbo e/ou número do registro e assinatura do profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA EXCEPCIONAL 12 X 36

Fica permitido que os empregadores implantem opcionalmente a jornada excepcional de 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso).

Parágrafo primeiro: O trabalhador que laborar na jornada de 12 x 36, não terá direito à hora extraordinária normal, em razão do natural compensação de trabalho nas 36 (trinta e seis) horas seguintes, não havendo distinção entre trabalho diurno e noturno realizado.

Parágrafo segundo: Aos empregadores que implantarem o sistema 12 x 36, fica assegurado ao trabalhador do período diurno e noturno, um intervalo de 01 (uma) hora para refeição no local de trabalho, e no máximo, 02 (duas) em outro local, ou ainda, 02 (dois) intervalos de 30 (trinta) minutos cada, sendo que esse período de intervalo estará incluso nas 12h (doze) horas de trabalho.

Parágrafo terceiro: Aos trabalhadores ativados na jornada 12x36 terão, obrigatoriamente, os seus registros de jornada anotados em cartão de ponto, independente de quantos trabalhadores a empresa possui, devendo a anotação dos intervalos serem anotados pelos próprios trabalhadores, proibido a pré-assinalação pelo empregador.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS TRAB. NO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO (GUARDAS E VIGIAS)

As empresas prestarão assistência jurídica a seus trabalhadores (guardas e vigias), quando os mesmos, no exercício de suas funções, em defesa do legítimo interesse e direito do empregador, incidirem em práticas de atos que os levem a responder Ação Penal.

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES



Quando as empresas exigirem uniformes, com ou sem logotipo fornecerão aos seus trabalhadores, no mínimo 2 (dois) uniformes por ano, gratuitamente, tendo como referência a data da entrega dos mesmos, para substituição.

Parágrafo único: Quando a empresa exigir que a troca de uniformes seja realizada dentro do estabelecimento, este período será considerado como tempo à disposição do empregador.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ACESSO DOS DIRIGENTES / REPRESENTANTES SINDICAIS

As empresas permitirão que os dirigentes sindicais 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, mediante agendamento com o Sindicato dos trabalhadores.

Parágrafo primeiro: Após receber a solicitação, a empresa terá até 05 (cinco) dias para agendar o dia que deverá ser designada a reunião, que deverá ocorrer dentro do prazo de até 10 (dez) dias contínuos, contados do recebimento da notificação, sendo que tais reuniões somente ocorrerão nos períodos de baixa temporada, vedado o agendamento nos meses de janeiro, julho, dezembro e feriados. Devendo ocorrer entre os dias de segunda a quinta-feira.

Parágrafo segundo: Para o cumprimento desta cláusula, o quórum mínimo dos trabalhadores será de 60% (sessenta por cento) dos trabalhadores que estiverem escalados e presentes no dia e/ou Turno e deverá ser realizada na sede do empregador;

Parágrafo terceiro: O descumprimento da cláusula de acesso dos dirigentes sindicais poderá ser caracterizado como prática antissindical, sujeito a quantificação pelo Poder judiciário, sem prejuízo de outras penalidades e indenizações.

Parágrafo quarto: O ofício de solicitação de acesso, é considerado efetivado com a entrega junto ao SINDHORBS, Sindicato patronal, e este encaminhará o ofício ao associado responsável pela empresa. Caso a empresa não aceitar a solicitação, estará sujeita nas penalidades/sanções previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA AOS DIRIGENTES SINDICAIS

Será concedida licença remunerada aos dirigentes sindicais, para participação em congressos cursos, conferências, reuniões sindicais e, sempre que houver necessidade do Sindicato, pelo período de 04 (quatro) dias, duas vezes por ano e com prévia comunicação à empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS EM REUNIÕES DA DIRETORIA

Nenhuma empresa poderá impedir o afastamento dos diretores do Sindicato Profissional, quando convocados, pela referida entidade um dia por mês, e no mês da negociação, um dia por semana, a fim de participarem de reuniões da diretoria, sem prejuízo da remuneração.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

As empresas se obrigam ao recolhimento mensal ao Sindicato obreiro, da contribuição associativa descontada do associado, mediante autorização do empregado, sendo que o repasse por parte da empresa deverá ser feito até o décimo quinto dia do mês subsequente ao desconto, sob pena de multa no valor de 10% (dez por cento), juros legais e correção monetária sobre o montante retido.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas sindicalizadas ou não, integrantes da categoria econômica abrangida pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, por força da autorização concedida em Assembleia Geral realizada em 14 de maio de 2026, ficam obrigadas ao recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal em favor do Sindicato Econômico, em valores fixados de acordo com o número de empregados existentes na empresa, conforme tabela abaixo.

FAIXA DE EMPREGADOS	PERCENTUAL (Salário Mínimo)	VALOR
0 – 01 Empregado	30%	R\$ 486,30
02 – 05 Empregados	40%	R\$ 648,40
06 – 10 Empregados	50%	R\$ 810,50
11 – 20 Empregados	60%	R\$ 972,60
21 – 30 Empregados	70%	R\$ 1.134,70
31 – 40 Empregados	80%	R\$ 1.296,80
41– 50 Empregados	90%	R\$ 1.458,90
51– 60 Empregados	100%	R\$ 1.621,00
61 – 70 Empregados	110%	R\$ 1.783,10
71 – 80 Empregados	120%	R\$ 1.945,20
81-90 Empregados	130%	R\$ 2.107,30
91 -100 Empregados	150%	R\$ 2.431,50
101ou mais empregados	200%	R\$ 3.242,00

Parágrafo Primeiro – O recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal deverá ser efetuado até o dia 30 de agosto de 2026, mediante guia fornecida pelo Sindicato Econômico.

Parágrafo Segundo – Para fins de enquadramento na tabela de contribuição, será considerado o número total de empregados existentes na empresa na data-base da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Terceiro – O recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal deverá ser realizado exclusivamente mediante boleto bancário fornecido pelo Sindicato Econômico, o qual deverá ser solicitado através do e-mail juridico.sindhорbs@gmail.com.

Parágrafo Quarto – A solicitação do boleto deverá ser encaminhada acompanhada obrigatoriamente das seguintes informações e documentos: Razão Social da empresa, número de inscrição no CNPJ, endereço completo e documento oficial hábil a comprovar o número de empregados existentes, para fins de enquadramento na tabela de contribuição prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Quinto – Fica assegurado às empresas o direito de oposição à Contribuição Assistencial Patronal no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contados da divulgação da presente Convenção Coletiva de Trabalho no site oficial e redes sociais do Sindicato Econômico.

Parágrafo Sexto – A oposição deverá ser formalizada mediante carta de oposição encaminhada ao endereço eletrônico juridico.sindhорbs@gmail.com, ou fisicamente por correspondência com Aviso de Recebimento (AR) para o endereço Rua Antonio Coelho de Godoy, nº 285, sala 304, centro, Caldas, Novas/GO, CEP 75.680-094 - **Destinatário:** SINDICATO DOS HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CALDAS NOVAS E RIO QUENTE – SINDHORBS - **CNPJ:** 24.854.176/0001-79.

Parágrafo Sétimo – A carta de oposição deverá conter a devida qualificação da empresa, incluindo Razão Social, CNPJ e endereço completo, devendo ser assinada pelo sócio administrador, acompanhada de cópia do contrato social e documento pessoal do signatário.

Parágrafo Oitavo – Na hipótese de assinatura por terceiros, a carta de oposição deverá estar acompanhada de procuração pública ou particular com poderes específicos para apresentação da oposição, além de cópia do documento pessoal do procurador.

Parágrafo Nono – A ausência de apresentação de oposição formal, na forma e prazo estabelecidos nesta cláusula, implicará plena concordância da empresa com a Contribuição Assistencial Patronal, tornando-se o respectivo recolhimento obrigatório na forma prevista na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CUSTEIO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES

Será devida uma contribuição para o custeio em favor do Sindicato laboral por TODOS os trabalhadores da categoria, 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, no percentual de duas parcelas anual no valor de R\$ 59,00 (cinquenta e nove reais) cada parcela, obedecendo o seguinte cronograma:

I) exercício 2026:

a) 1ª parcela no valor de **R\$ 59,00** descontada na folha de setembro/2026, repassada ao Sindicato até o dia **09 de outubro de 2026**;

b) 2ª parcela no valor de **R\$ 59,00** descontada na folha de dezembro/2026 e repassada até **11 de janeiro de 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 <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 **SINDIHORBS-CALDAS NOVAS**, 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 na Convenção Coletiva de Trabalho.

parágrafo segundo – Será garantido o direito de oposição ao desconto da contribuição ao trabalhador não associado, devendo ele se manifestar da seguinte forma:

a) a oposição, para cada parcela, será feita por meio de carta a próprio punho individualmente (não sendo aceito texto padrão, nem na forma digitada, nem por *email* e nem por *WhatsApp*), no prazo de até 10 (dez) dias úteis, a contar do dia seguinte à efetivação do respectivo desconto em seu contracheque de cada parcela, sendo necessário cópia do contracheque, cópia dos documentos pessoais, comprovante de pagamento do custeio feito pela a empresa, no horário comercial das 09h00m às 12h00m e das 14h00m até às 17h00m. Esse procedimento deve se repetir para os descontos de parcelas futuras, caso deseje, ainda se opor a taxa de custeio;

b) recebida a oposição acompanhada dos documentos na forma da alínea "a", o Sindicato com o comprovante de desconto e repasse da contribuição, uma vez comprovado ter ocorrido o 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 - O empregador que não efetuar o desconto do custeio do sindicato dos trabalhadores no mês de setembro e dezembro, está proibido de efetuar qualquer desconto do trabalhador, estando obrigado a indenizar o Sindicato Laboral, conforme disposição legal do art. 927 do Código Civil, até os dias **09 de outubro de 2026 (1ª parcela) e 11 de janeiro de 2027 (2ª parcela), respectivamente. O pagamento fora do prazo ensejará o empregador à multa da Convenção Coletiva;**

parágrafo quarto - Será caracterizada prática antissindical ao empregador que realizar o desconto do custeio do sindicato dos trabalhadores e não repassado ao Sindicato Laboral, além de apropriação indébita (Art. 168, §1º, do Código Penal);

parágrafo quinto - O valor devido pela prática antissindical do parágrafo anterior, será de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por trabalhador registrado na empresa;

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas, quando solicitadas formalmente pelo Sindicato dos trabalhadores, deverão fornecer no prazo de até 20 (vinte) 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 e/ou GFIP, 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, desde que conste os documentos e prazo para entrega, quando após receber o ofício, a empresa terá até 20 (vinte) dias para entregar os documentos solicitados, contados do recebimento da notificação;

parágrafo terceiro - a inércia e/ou recusa na entrega dos documentos descritos no *caput*, ensejará multa específica de **R\$ 200,00 (duzentos reais)** mensais, por trabalhador com vínculo na empresa oficiada, até o efetivo cumprimento.

parágrafo quarta - O fornecimento de dados restrito 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).

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ACORDOS COLETIVOS

É facultado às partes convenientes celebrar Acordos Coletivos de Trabalho, substitutivos e/ou complementares à presente CCT, desde que empresa e empregados sejam representados pelos sindicatos signatários.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO ADITIVO A CCT

Fica pactuado que as partes convenientes, após realização de estudos relativos às cláusulas sociais e jurídicas, poderão fazer aditivos a este CCT, atendendo às necessidades de aperfeiçoamento da relação capital/trabalho.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA DA CCT

Atendendo à exigência do inciso VIII, do artigo 613, da CLT, fica acordado que em caso de violação e/ou não cumprimento de qualquer das cláusulas em obrigação de fazer pelas partes signatárias, incidirá a parte faltosa em multa equivalente a 5% (cinco por cento) do piso salarial da categoria, revertida à entidade sindical.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MULTA POR VIOLAÇÃO DE CLÁUSULAS



Atendendo à exigência do inciso VIII, do artigo 613, da CLT, fica acordado que em caso de violação e/ou não cumprimento de qualquer das cláusulas em obrigação de fazer pelas partes signatárias, incidirá a parte faltosa em multa equivalente a 5% (cinco por cento) sobre o Piso Salarial vigente por trabalhador, renovada mensalmente enquanto perdurar a violação, sendo que a multa reverterá integralmente para a parte signatária, qual seja: Sindicato dos trabalhadores ou Sindicato patronal.

}

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

MARLOS LUZ DA SILVA
PRESIDENTE
FEDERACAO EMPREGADOS TURISMO HOSPITALIDADE EST GO E TO

WILLIAN AKIO MIZUNO AUGUSTO
PRESIDENTE
SINDICATO DE HOTEIS REST BARES SIM MUN C NOVAS R QUENTE

ANEXOS

ANEXO I - EDITAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA 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>.

