

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000174/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/04/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR005584/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.101623/2023-02
DATA DO PROTOCOLO: 05/04/2023

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO, HOTEIS, RESTAURANTES, BARES, LAZER E SIMILARES DO SUDOESTE GOIANO, CNPJ n. 37.275.781/0001-37, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO DOS SANTOS MACEDO;

E

SINDICATO DE TURISMO E HOSPITALIDADE NO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 01.641.091/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO RODRIGUES GONCALVES;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de fevereiro de 2023 a 31 de janeiro de 2025 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 que exerçam suas atividades laborativas nas seguintes empresas: Hotéis, Motéis, Pensões, Hospedarias, Campings e Pousadas, Trabalhadores em Alojamentos, Trabalhadores em Restaurantes, Restaurantes Coletivos, Pizzarias, Churrascarias, Cantinas, Pensões de Alimentação, Bares, Botequins, Cafés, Lanchonetes, Pastelarias, Confeitarias, Casas de Chá, Sorveterias, Trabalhadores em Buffets, Trabalhadores em Quiosques e Trailers, Trabalhadores em Tinturarias, Trabalhadores em Lavanderias, Empregados em Casas de Diversão, Boates e Danceterias, Trabalhadores em Clubes de Lazer, Trabalhadores em Cinemas, Trabalhadores em Vídeos Locadoras.** A presente Convenção Coletiva de Trabalho não será aplicada aos trabalhadores em Hotéis, Motéis, Restaurantes, Buffets, Restaurantes para Coletividade, Boates, Pit-Dogs, Pizzarias, Padarias, Lanchonetes, Bares e Similares estabelecidos no município de Rio Verde, Estado de Goiás, devendo ser aplicada a CCT negociada entre o SETHORESG e o SINDHORV, com abrangência territorial em Acreúna/GO, Aparecida do Rio Doce/GO, Aporé/GO, Cachoeira Alta/GO, Caçu/GO, Castelândia/GO, Chapadão do Céu/GO, Itajá/GO, Itarumã/GO, Jataí/GO, Mineiros/GO, Montividiu/GO, Paranaiguara/GO, Perolândia/GO, Porteirão/GO, Portelândia/GO, Quirinópolis/GO, Rio Verde/GO, Santa Helena de Goiás/GO, Santa Rita do Araguaia/GO, Santo Antônio da Barra/GO, São Simão/GO, Serranópolis/GO e Turvelândia/GO.

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

Fica estabelecido **um piso salarial de R\$ 1.402,64 (um mil, quatrocentos e dois reais, sessenta e quatro centavos)** a todos os empregados abrangidos por esta convenção, a vigorar a partir de **1º de fevereiro de 2023**, exceto para os profissionais relacionados na Cláusula Quinta que terão os pisos salariais, conforme ali estabelecido, mediante a adesão ao **REPIS – 2023**.

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Para os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho que percebam salário superior a importância de **R\$ 1.310,87 (um mil, trezentos e dez reais, oitenta e sete centavos)**, fica concedido reajuste salarial de **7% (sete por cento)**, aplicados sobre os salários dos respectivos empregados, vigentes em **31/01/2023**, a serem pagos a partir de **1º de fevereiro de 2023**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Poderão os empregadores abater no reajuste, os aumentos espontâneos individualmente concedidos aos seus empregados no período de **1º de fevereiro de 2022 a 31 de janeiro de 2023**.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não haverá diminuição, nem restituição de salários por efeito da aplicabilidade da presente Convenção.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As partes ajustam que, após 12 (doze) meses de vigência desta CCT, as partes renegociarão somente índice de reajuste salarial, que será aplicado sobre os pisos salariais, salários e nas cláusulas de natureza econômicas e sociais.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUINTA - DO REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS**

REGIME ESPECIAL DE PISO SIMPLIFICADO – REPIS - 2023 – CLÁUSULA POR ADESÃO: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPP), Microempresas (ME) e Microempreendedor Individual (MEI), previsto no artigo 179 da Constituição Federal e na Lei 123/06, bem como o seu caráter formador de mão de obra, fica instituído o Regime Especial de Pisos Simplificado – REPIS ao qual as empresas interessadas poderão formalizar sua adesão e que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: Microempreendedor Individual (MEI) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais), Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais), Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

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

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

PARÁGRAFO QUARTO: O requerimento será elaborado em 03 (três) vias, assinado pelo representante legal da empresa requerente e pelo Contabilista responsável e conter as seguintes informações:

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

b) número total de empregados na data do requerimento;

c) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente, ou proporcional ao mês da declaração, permite enquadrar a empresa como Microempreendedor Individual (MEI), Microempresa (ME) ou Empresa de Pequeno Porte (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial - REPIS/2023;

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

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

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

PARÁGRAFO SÉTIMO: Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente Convenção Coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial - **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, até o vencimento da mesma, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daquele previsto na Cláusula Terceira, conforme o caso, como segue:

1.– Empregado de MEIR\$ 1.302,00

2. – Salário de ingressoR\$ 1.302,00
3. – Empregados em geralR\$ 1.402,64

PARÁGRAFO OITAVO: O piso salarial de ingresso será devido aos **novos contratados pelo prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir da contratação, improrrogáveis**, quando o trabalhador ainda não tenha sido contratado para a mesma função, findo o prazo, esses empregados passarão a se enquadrar nas mesmas funções de nível salarial.

PARÁGRAFO NONO: As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo terceiro desta cláusula, poderão praticar os valores do REPIS/2023, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na Cláusula Terceira.

PARÁGRAFO DÉCIMO: O prazo para adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data base, será de até 60 (sessenta) dias, contados da data da assinatura desta Convenção, salvo para empresas novas ou que não possuíam empregados até o prazo estabelecido, cujo prazo para adesão ao REPIS será de até 30 (trinta) dias, a contar da abertura da empresa ou da contratação do empregado.

PARÁGRAFO DÉCIMO-PRIMEIRO: A entidade patronal encaminhará mensalmente ao Sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o **CERTIFICADO DO REPIS/2023**.

PARÁGRAFO DÉCIMO-SEGUNDO: Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS/2023** a que se refere o parágrafo quinto desta cláusula.

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

As empresas de que trata a presente convenção, estão obrigadas a fornecerem aos seus empregados, os comprovantes de pagamentos discriminados de salários, adicionais, horas extras, gratificações, descanso semanal remunerado, e outros descontos sofridos, etc.

CLÁUSULA SÉTIMA - DO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Os salários dos empregados serão pagos até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, sendo que o Sábado será contado como dia útil.

I- No dia 20 (Vinte) de cada mês, as empresas farão um adiantamento salarial, **equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário base**.

II- Caso a empresa atrase o pagamento do salário, salvo por motivo de força maior, terá que pagar ao empregado, **multa de 3,5% (três vírgula cinco por cento), sobre a remuneração do empregado**.

III - Os empregadores que efetuarem o pagamento dos salários e demais direitos dos seus trabalhadores através de cheques deverão proporcionar aos mesmos, o direito de se ausentar do trabalho para descontar os respectivos cheques, dentro do horário bancário, excluindo-se os horários de refeições.

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

CLÁUSULA OITAVA - DA GORJETA

As empresas que optarem pela implantação da gorjeta, deverão obrigatoriamente firmar prévio Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato SETHORESG para regulamentar as condições de sua cobrança e aprovar a tabela de pontos a ser distribuída entre os trabalhadores beneficiados.

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

CLÁUSULA NONA - DAS HORAS EXTRAS // DO TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

As horas extras serão remuneradas com adicional de **60% (sessenta por cento)**, sobre o valor da hora normal, exceto as trabalhadas em domingos e feriados, que serão pagas com adicional de **100% (cem por cento)** sobre o valor da hora normal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em atenção ao artigo 6-A da Lei n.º 10.101/2000, fica autorizado o trabalho em domingos, feriados federais e municipais, nas empresas abrangidas pela presente CCT, inclusive nos dias 01/01 (Confraternização Universal), Sexta-feira da paixão, 01/05 (Dia do Trabalho) e 25/12 (Natal), ficando ainda, garantido aos trabalhadores a remuneração em tais oportunidades com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, e excepcionalmente, as empresas ASSOCIADAS ao Sindicato Patronal, que poderão remunerar a hora extra, em tais dias, com o adicional de 80% (oitenta por cento) incidente sobre a hora normal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Reuniões internas entre empregador e empregado, realizadas fora do expediente normal de trabalho, serão remuneradas conforme os percentuais acima descritos.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA - DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Para os empregados que completarem **03 (três)** e **05 (cinco)** anos de serviços ininterruptos na mesma empresa, serão concedidos respectivamente, adicional por tempo de serviço, de **4% (quatro por cento) a título de triênio** e **6% (seis por cento) a título de quinquênio**, sendo que os referidos percentuais serão cumulativos, somente para os trabalhadores admitidos até o dia 31 de janeiro de 2018.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para os trabalhadores que forem admitidos a partir do dia 01/02/2018, os percentuais atribuídos ao adicional por tempo de serviço, não serão cumulativos, devendo serem pagos de acordo com a tabela inserida abaixo:

<u>PERÍODO DE TEMPO DE SERVIÇO</u>	<u>PERCENTUAL A SER PAGO</u>
03 anos	4%
05 anos	6%
08 anos	8%
10 anos	10%
15 anos	15%
20 anos	20%

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO ADICIONAL NOTURNO

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito ao Adicional Noturno de **20% (vinte por cento)**, incidente sobre o salário base, que serão pagos de acordo com a quantidade de horas laboradas.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DOS CHEQUES SEM PROVISÕES DE FUNDO E DO PRÊMIO DE FUNÇÃO DE CAIXA

Fica garantido o Prêmio de função de caixa a ser remunerado nos termos seguintes:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será concedido a título de Prêmio de função de caixa o valor de **R\$ 205,17 (duzentos e cinco reais, dezessete centavos)**, mensais, para os trabalhadores, que exerçam a função de caixa, e extensivo aos recepcionistas, cobradores, atendentes e balconistas que efetivamente exercerem esta mesma função, enquanto durar o exercício na função.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efeito do inciso anterior, o exercício da função de caixa, pelos atendentes, balconistas e recepcionistas, não caracteriza acúmulo de função e nem lhes são devidos equiparação salarial.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Proíbe-se o desconto no salário dos empregados os cheques não compensados ou sem fundos.

PARÁGRAFO QUARTO: O valor descrito no Parágrafo Primeiro da presente Cláusula serão pagos aos empregados de forma proporcional, de acordo com a quantidade de dias trabalhados no mês.

PARÁGRAFO QUINTO: Ante a sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o **PRÊMIO DE FUNÇÃO DE CAIXA**, nos termos do § 2º do artigo 457 da CLT, ainda que habituais, não integrará a remuneração do empregado, não se incorporará ao contrato de trabalho e não constituirá a base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

COMISSÕES

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DOS COMISSIONADOS // DAS MÉDIAS PARA BASE DE CÁLCULOS DAS VERBAS

Aos empregados que percebam salário fixo e variável, será garantido o piso salarial da categoria.

I- Para o cálculo de verbas contratuais (13º Salário e Férias) e das verbas rescisórias, dos trabalhadores que percebem somente salário fixo, a base de cálculo será o último salário percebido, enquanto que, para os trabalhadores que percebem remuneração mista, a base de cálculo será composta pelo o último salário fixo percebido acrescido da média das parcelas variáveis percebidas nos últimos 06 (seis) meses.

II- Para os trabalhadores comissionistas puro, para efeito do cálculo dos reflexos das comissões devidas sobre, Férias, 13º Salário e demais verbas rescisórias, deverá ser utilizada a média das comissões dos últimos 06 (seis) meses.

III- Nos contratos de trabalho com lapso temporal inferior a 06 (seis) meses será calculado, apurando-se à média dos meses trabalhados.

IV- Fica estabelecido o percentual de 10% (dez por cento) sobre as vendas individuais e/ou coletivas dos garçons e garçonetes que trabalham sob regime de comissão.

V- As comissões, devidas aos empregados comissionistas, serão pagas pelas empresas de 15 (quinze) em 15(quinze) dias, salvo direito adquirido quanto a prazo diferenciado, regularmente comprovado perante o sindicato da categoria.

VI- Os empregadores são obrigados a anotarem na CTPS, de seus empregados o percentual das comissões efetivamente contratadas sobre as vendas individuais e/ou coletivas, bem como salário fixo e a função exercida pelo trabalhador.

VII- As empresas entregarão no final do expediente diário, o demonstrativo das vendas realizadas no dia, a cada um de seus empregados que percebam comissões.

VIII- Que o rateio das comissões será distribuído entre os empregados comissionistas, da seguinte forma:

A) Rateio da venda total realizada pelos empregados comissionistas será dividido de forma igualitária, que trabalharam no período;

B) Os empregados comissionistas poderão de comum acordo com a empresa e assistidos por seu SINDICATO, celebrar Acordo Coletivo de Trabalho e individualizar as comissões, de conformidade com a venda própria.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO PRÊMIO ASSIDUIDADE

As empresas concederão, mensalmente, o Prêmio Assiduidade no percentual de **7% (sete por cento)**, calculado sobre o salário contratual do trabalhador, beneficiado em número de **12 (doze) parcelas anuais**, mediante manifestação de adesão pelo(a) trabalhador(a), **observando o Termo constante no Anexo Único** e as condições abaixo:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregador é obrigado a informar e fornecer o Termo de Adesão ao trabalhador para que ele possa manifestar expressamente pela Adesão ao benefício do "Prêmio Assiduidade" ou pela NÃO adesão ao benefício do "Prêmio Assiduidade", sendo que, em caso de inércia do empregador, será presumida a Adesão do Trabalhador nos termos disposto no Anexo Único desta CCT;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para fazer jus ao prêmio instituído nesta Cláusula, deverá o trabalhador cumprir e registrar regularmente sua jornada diária de trabalho, em todos os dias do mês de referência, não sendo permitido atraso que exceder

os 10 (dez) minutos diários de tolerância, previstos no § 1º do artigo 58 da CLT, havendo exceção apenas quando do gozo de férias, das faltas previstas nas Cláusulas 28ª e 32ª desta CCT, assim como, as previstas nos artigos 131 e 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

PARÁGRAFO TERCEIRO: Ante à sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o prêmio 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 salários, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e outros prêmios pagos pelo empregador;

PARÁGRAFO QUARTO: Sendo o "Prêmio Assiduidade" ofertado 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 QUINTO: A qualquer tempo, o trabalhador, poderá formalizar Adesão, para usufruir do benefício previsto nesta Cláusula, observando o Termo constante no Anexo Único desta CCT, em se tratando de trabalhador associado/sindicalizado, em respeito ao previsto no estatuto social do SETHORESG, a referida adesão é automática.

PARÁGRAFO SEXTO: 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 SÉTIMO: De todo modo, deverá ser observado o comando do **Termo constante no Anexo Único**, que trata do rateio do percentual de **7% (sete por cento) entre Sindicato profissional e trabalhadores, do prêmio assiduidade**, que não possui natureza salarial e foi uma conquista do Sindicato Obreiro, sendo destinado **6% (seis por cento) em favor dos trabalhadores e 1% (um por cento) em favor do Sindicato Laboral** durante os meses de **fevereiro/2023, março/2023, abril/2023, maio/2023, junho/2023, julho/2023, agosto/2023, setembro/2023, outubro/2023, novembro/2023, dezembro/2023, janeiro/2024, fevereiro/2024, março/2024, abril/2024, maio/2024, junho/2024, julho/2024, agosto/2024, setembro/2024, outubro/2024, novembro/2024, dezembro/2024 e janeiro/2025**, sendo calculada a cota parte (1%) do sindicato profissional sobre o salário contratual dos trabalhadores beneficiados;

PARÁGRAFO OITAVO: As empresas deverão repassar ao Sindicato Laboral, os valores retidos em folha de pagamento, até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, observando o seguinte regramento:

a). O SETHORESG enviará às empresas, os boletos bancários, que também estará disponível no site do sindicato: www.sethoresg.com.br;

b). Para fins de controle, as empresas, **obrigatoriamente**, deverão enviar, ao Sindicato SETHORESG, mensalmente, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, cópia da folha de pagamento, assim como, os comprovantes dos repasses, contendo nome do trabalhador e do valor retido, como também de cópias dos Termos de Adesões ao "Prêmio Assiduidade" (com as opções de "sim" ou "não") no endereço eletrônico: **cobranca.sethoresg@gmail.com**, sob pena de incidir, a multa prevista na Cláusula 49ª desta CCT, em benefício do Sindicato Laboral.

c). O não repasse no prazo fixado implica no pagamento de adicional de **multa de 2% (dois por cento)**, além de **juros de mora de 1% (um por cento) ao mês**.

PARÁGRAFO NONO: O trabalhador que não fizer jus ao "Prêmio Assiduidade" no mês do repasse, desobriga o empregador de repassar ao SETHORESG, 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 DÉCIMO: Se o empregador conceder o benefício "Prêmio Assiduidade" aos trabalhadores sem obedecer o comando normativo desta Cláusula, ou seja, para trabalhadores, mesmo que não tenham aderido ao Termo de Adesão conforme CCT, o benefício automaticamente terá natureza salarial e incorporará na remuneração, além de ser obrigado a repassar ao SETHORESG, a cota parte de 1% (um por cento), que lhe é de direito;

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: O empregado que sofrer qualquer acidente durante sua jornada de trabalho, não poderá o empregador descontar o benefício estipulado nesta Cláusula, devendo o empregado apresentar o atestado médico referente aquele determinado dia de ocorrência do fato.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: Fica estabelecido entre as partes convenientes, que os valores retidos do prêmio assiduidade, os já repassados ou que serão repassados, pelas empresas ao SETHORESG, não serão objeto de restituição, se requerido tanto pelas empresas quanto pelos trabalhadores, seja extrajudicial ou judicial, uma vez que as quantias arrecadadas são investidas na manutenção da entidade laboral e na representatividade de todos os trabalhadores que integram às categorias representadas pelo SETHORESG.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL - IEB

O empregador disponibilizará a todos os trabalhadores subordinados a esta CCT - Convenção Coletiva de Trabalho, **os auxílios relacionados no Manual de Regras e Uso do IEB – Instituto Elias Buaical, a partir de 15/03/2023, por meio da contribuição social mensal de R\$ 17,40 (dezesete reais e quarenta centavos) por trabalhador**, após adesão no site da entidade e anuência do empregador, cujo **pagamento deverá ser realizado até o dia 15 (quinze) de cada mês**, exclusivamente, por meio de boleto emitido pelo IEB, no site **www.institutoeliasbuaical.com.br**, ficando vedado qualquer

desconto no salário do trabalhador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os Auxílios disponibilizados pelo IEB não possuem natureza salarial por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e assistencial, composto dos seguintes itens:

I- Auxílio desconto farmácia;

II-Auxílio Alimentar;

III- Kit Bebê;

IV-Auxílio Natalidade

V – Auxílio Atendimento Clínico Médico - Telemedicina;

PARÁGRAFO SEGUNDO: As normas de utilização e todas as informações relacionadas constam do Manual de Regras e Uso, disponibilizados no site do Instituto Elias Bufáical – IEB.

PARÁGRAFO TERCEIRO: SEGURO DE VIDA EM GRUPO COM ASSISTÊNCIA FUNERAL E AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

O empregador pagará aos seus empregados **Seguro de Vida com Assistência Funeral e Auxílio Alimentação**, o qual não possui natureza salarial, por não se constituir em contraprestação dos serviços, **no valor de R\$ 3,50 (três reais e cinquenta reais) por vida**, nos termos do convênio e da apólice de seguro estipulada pelo IEB – Instituto Elias Bufáical, emitida pela seguradora Mongeral Aegon Seguros e Previdência S.A. ou outra que vier a substituí-la, a critério do IEB, com cobertura nas 24 (vinte e quatro) horas do dia, dentro e fora do trabalho, considerando incluídas **indenizações por morte natural e acidental do Empregado(a), no valor R\$ 22.000,00 (vinte e dois mil reais)**, e **em caso de invalidez parcial, a indenização será calculada tomando-se por base a tabela para cálculo de indenização da SUSEP – Superintendência de Seguros Privados e Capitalização, no limite de R\$ 22.000,00 (vinte e dois mil reais)**, cujo pagamento será realizado após a entrega de todos os documentos comprobatórios junto à seguradora, pelos beneficiários do seguro.

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

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

III – O valor do Seguro de Vida com Assistência Funeral e Auxílio Alimentação será incluído no mesmo boleto de cobrança da Contribuição Social IEB.

IV – As empresas que contrataram seguro de vida para os empregados com outra seguradora poderão fazer a adesão à presente cláusula, ao término da apólice de seguro vigente na data de assinatura da presente CCT.

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas se obrigam a apresentar ao sindicato laboral o comprovante de contratação, contendo relação de nomes dos trabalhadores beneficiados e guia paga dos citados beneficiários - IEB, **no prazo de 30 (trinta) dias, após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho, ou quando solicitadas pelo SETHORESG, no prazo de 05 (cinco) dias, a contar da data da notificação, sob pena de incidir, a multa no valor de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), em benefício do Sindicato Laboral.**

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DAS ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas ficam obrigadas a anotarem na CTPS de seus empregados os salários, triênio, quinquênio e outros benefícios pecuniários.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA RESCISÃO IMEDIATA

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA JUSTA CAUSA

Em caso de dispensa por Justa Causa, se obrigam os empregadores a fornecerem por escrito ao empregado a causa e o

enquadramento da falta na CLT, sob pena de, por presunção, ser considerada dispensa sem justa causa.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA DECLARAÇÃO PARA O TRABALHADOR

As empresas quando solicitadas por seus ex-funcionários fornecerão Declaração (constando: nome, função, número da CTPS e período trabalhado), com exceção dos funcionários demitidos com justa causa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA RESCISÃO CONTRATUAL // GARANTIA E HOMOLOGAÇÃO

As rescisões de contrato de trabalho de todos os trabalhadores abrangidos por esta CCT, **que contar com período igual ou superior a 12 (doze) meses de serviços**, deverão ser homologadas pelo Sindicato SETHORESG, nos termos da negociação realizada entre as entidades sindicais, e em respeito ao que dispõe nos artigos 477 § 6º e 611-A da CLT, que privilegiou a prevalência do negociado sobre o legislado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As homologações de rescisões das empresas sediadas nos municípios de Rio Verde/GO, Jataí/GO e Mineiros/GO, obrigatoriamente, deverão ser realizadas, **presencialmente**, devendo ser agendado data e horário, pelos telefones: **SETHORESG (Sede Rio Verde): (64) 3621-4336, SETHORESG (Subsede em Jataí): (64) 3636-7007 ou SETHORESG (Subsede em Mineiros): (64) 3661-5074.**

PARÁGRAFO SEGUNDO: As homologações de rescisões das empresas sediadas nos municípios de **Acreúna/GO, Aparecida do Rio Doce/GO, Aporé/GO, Cachoeira Alta/GO, Caçu/GO, Castelândia/GO, Chapadão do Céu/GO, Itajá/GO, Itarumã/GO, Montividiu/GO, Paranaiguara/GO, Perolândia/GO, Porteirão/GO, Portelândia/GO, Quirinópolis/GO, Santa Helena de Goiás/GO, Santa Rita do Araguaia/GO, Santo Antônio da Barra/GO, São Simão/GO, Serranópolis/GO e Turvelândia/GO**, serão realizadas preferencialmente pela plataforma digital disponibilizada pelo Sindicato de Turismo e Hospitalidade no Estado de Goiás "SINDTUR".

PARÁGRAFO TERCEIRO: Pelo serviço prestado **será cobrado uma taxa no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), por cada rescisão.**

PARÁGRAFO QUARTO: Para realizar homologação digital do(s) empregado(s) de sua empresa de forma cômoda e segura, **deverá entrar em contato com o SINDTUR, pelo celular e WhatsApp (62) 998029304, fixo (62) 32272413** ou e-mail: sindturismo@yahoo.com.br, devendo seguir as seguintes instruções:

I- Realizar o cadastro, entre em contato com o Sindtur-GO nos canais de atendimento informando seu CNPJ e RAZÃO SOCIAL (onde será gerado seu login e senha para homologação).

II- Entrar no **link <http://fecomercio.netsuprema.com.br>**, informar login e senha gerados no Primeiro passo.

III - Seguir as informações contidas no documento PDF enviado juntamente com o login e a senha onde encontra-se o passo a passo do preenchimento do formulário digital de homologação.

IV - Uma vez pago e utilizado do sistema digital, o valor não será restituído caso a homologação não se conclua devido exigências realizadas pelo sindicato laboral, falhas documentais ou outros motivos alheios à plataforma.

PARÁGRAFO QUINTO: O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas;

PARÁGRAFO SEXTO: O pagamento das verbas rescisórias a que fizer jus o empregado será efetuado em dinheiro, depósito bancário, cheque visado, cheque administrativo, ou transferência bancária, ou em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto, em todos os casos o (a) empregador (a) apresentar no ato da homologação o comprovante de pagamento e o trabalhador (a) o extrato bancário.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Ao empregado dispensado ou demissionário, fica a empresa na obrigação de fazer o acerto final, no prazo de 10 (dez) dias, a contar do término do aviso prévio trabalhado ou do término do contrato de experiência, ou no prazo de 10(dez) dias contados da data de comunicação da dispensa, quando o aviso prévio, for indenizado, sob pena de multa de 02 (dois) dias de serviço para cada dia de atraso, independente do que reza o artigo 477 da CLT, obrigando-se o empregado a comparecer nesse prazo para homologação do TRCT, e na hipótese de ausência do empregado, a qual será provada por declaração do sindicato profissional que, desde já, se compromete a fornecer quando solicitado, se a empresa comprovar o cumprimento do § 9º da presente Cláusula.

PARÁGRAFO OITAVO: Para a homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) deverão ser entregues

os seguintes documentos:

A)- Carteira de Trabalho e Previdência Social: "CTPS Física ou DIGITAL" do empregado, devidamente atualizada, com todas as anotações necessárias, tais como: data de admissão, salário total (quantum e forma de pagamento), férias, e outras anotações sobre alterações do contrato de trabalho e data de dispensa; B)- Livro ou ficha de registro de empregados, ou cópia dos dados obrigatórios do registro de empregados, quando informatizados, nos termos da portaria do MTPS nº 3.626 de 1991; C)-Atestado de Saúde Ocupacional do empregado, conforme legislação pertinente; D)- Requerimento e comunicação de dispensa - SD-CD, se for o caso, para fins de habilitação ao seguro desemprego; E)-Comprovante de recolhimento das contribuições sindicais, em favor do SETHORESG e SINDTUR; F)-Extrato Analítico ou para fins rescisórios, devidamente atualizado da conta vinculada do FGTS do empregado, mesmo sendo por pedido de demissão; G)- Comprovante de depósito da multa de 40% (quarenta por cento) e/ou percentual vigente, sobre o FGTS, quando dela o empregado fizer jus; H)- Apresentação dos 06 (seis) últimos demonstrativos de pagamentos salarial do empregado (recibos salários), devendo os valores encontrados, serem divididos por 06 (seis), e o resultado tomado como base para o cálculo das verbas rescisórias; Os demonstrativos das médias deverão contar no verso do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, ou em documento anexo; I)-O empregador deverá no ato da homologação apresentar os cartões de ponto, e ou livro de pontos referentes aos 12 (doze) últimos meses laborados pelo empregado desligado; J)-Carta de preposto, para quem estiver representando o empregador, sendo que o preposto deverá apresentar documento que comprove a sua identidade. Se o representante for sócio ou diretor da mesma, deverá exibir documento oficial que comprove esta qualidade; K)-Termo de rescisão do contrato de trabalho "TRCT", modelo aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego; L)-Comprovante do Aviso Prévio, se tiver sido dado e/ou pedido de demissão, quando for o caso; M)-Comprovante do repasse do prêmio assiduidade e pontualidade devida ao Sindicato SETHORESG; N)-Aos empregadores, desde que comprovem o cumprimento do disposto no Parágrafo Nono da presente Cláusula, será fornecida declaração de presença para efeito da multa prevista no artigo 477 da CLT; O)-Comunicado de Movimentação do FGTS feito a Caixa Econômica Federal (Chave de Conectividade); P). Apólice de Seguro de Vida em Grupo com Assistência Funeral, Auxílio Alimentação e Benefício Social - IEB, previsto na Cláusula Décima Quinta desta CCT; e Q). Declaração de Regularidade Sindical para as empresas ASSOCIADAS ao SINDTUR.

PARÁGRAFO NONO: A empresa deve comunicar por escrito, ao empregado mediante assinatura de ambas as partes e com cópia para cada uma, o local, o dia e a hora em que o mesmo deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias, e a CTPS devidamente atualizada.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Fica obrigada a empresa que agendar com o empregado a homologação, e não comparecer ou comparecer faltando algum dos documentos impeditivos para realização da homologação, a pagar-lhe uma indenização correspondente ao valor de um dia de seu trabalho no ato da homologação.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: A empresa que descumprir o "caput" desta Cláusula, estará sujeita ao pagamento da multa no valor de **R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais)**, a qual, será revestida em benefício do SETHORESG.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO AVISO PRÉVIO

O empregado demitido sem justa causa, e/ou, que pedir demissão, será dispensado do cumprimento do aviso prévio ou contrato de experiência, **sendo o mesmo reduzido para 05 (cinco) dias**, desde que já tenha conseguido novo emprego e apresente declaração da empresa onde irá trabalhar caso em que as partes ficam desobrigadas do pagamento do dito aviso, excetuando-se os dias efetivamente trabalhados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A referida declaração deverá ser entregue ao empregador com **no mínimo 05 (cinco) dias de antecedência**, a contar da data em que o empregado realmente irá finalizar suas atividades laborais para com a empresa empregadora.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Havendo entrega por parte do funcionário da referida declaração, fica o mesmo, ciente que o respectivo acerto rescisório se dará somente após o término do Aviso Prévio.

PARÁGRAFO TERCEIRO: No Aviso Prévio fornecido pelo empregado e/ou empregador deverá constar o dia, horário e local para homologar a Rescisão de Contrato de Trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: O aviso prévio será de 30 (trinta) dias, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, com redução de 02 (duas) horas diárias ou se optar o trabalhador, pela redução de 07 (sete) dias na forma do artigo 488 da CLT, ou ainda na forma indenizada; Já o acréscimo de 03 (três) dias por cada ano de serviço trabalhado na mesma empresa assegurado pela Lei nº 12.506/2011, será sempre e somente concedido na forma indenizada.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA UTILIZAÇÃO DE APARELHO CELULAR E ACESSÓRIOS

Não é permitido o uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares durante o horário de trabalho, para acesso à internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos, músicas ou qualquer outro uso que não seja ligação de voz.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares, para o acesso à internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos, musicais ou qualquer outro uso, será permitido apenas no intervalo para descanso intrajornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de o empregado precisar atender ou realizar uma ligação particular de caráter emergencial durante o trabalho, deverá interromper a atividade que estiver desenvolvendo, se deslocar para área delimitada pelo empregador para o uso do dispositivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O uso inadequado de telefone celular, smartphone, tablet ou dispositivo similar, assim considerado o que não observar as cláusulas anteriores, constituirá atitude passível de advertência e, em caso de reincidência, considerando tratar-se de questão relacionada à segurança do trabalho, poderão ser aplicadas as penas de suspensão e demissão por justa causa.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória de **15 (quinze) dias** da empregada afastada em decorrência de gravidez, a contar do término da garantia constitucional prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b" do ADCT.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA APOSENTADORIA // GARANTIAS

Fica vedada a dispensa do empregado que estiver pelo menos **12 (doze) meses** da aquisição do direito à aposentadoria, desde que este apresente ao seu empregador, certidão que comprove o tempo de serviço.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DOS LANCHES E REFEIÇÕES

As empresas fornecerão obrigatoriamente e gratuitamente lanche aos seus empregados **com intervalo de 10 (dez) minutos**.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que fornecer aos seus empregados refeições, sendo certo de uma refeição balanceada diária, não será constituído, em qualquer caso, em salário utilidade "IN NATURA".

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOS TRABALHADORES QUE TRABALHAM COM RISCO ERGONÔMICO

Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado. (Conforme redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA INSALUBRIDADE

O Adicional de insalubridade será devido aos empregados que manuseiam produtos químicos, conforme previsão e definição da lei pertinente.

PARAGRAFO ÚNICO: É obrigatória a concessão de EPI's pelo empregador ao empregado, nos termos e limites da legislação vigente; e de outro lado, é obrigatório a utilização, pelo empregado, dos EPI's disponibilizados pelo empregador.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO DIA DO PROFISSIONAL DA CATEGORIA

Fica estabelecido que a **segunda-feira de Carnaval (12/02/2024 e 03/03/2025)**, é o dia de comemoração do **"Dia do empregados abrangidos por esta Convenção"**.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregado labore nas datas descritas no "caput" da presente Cláusula, o mesmo, perceberá

remuneração em dobro, sendo que nesse dia em hipótese alguma o empregado poderá fazer hora extra.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO EMPREGADO ESTUDANTE

Fica proibida a prorrogação do horário de trabalho do empregado comprovadamente estudante, desde que a jornada atinja o horário escolar ou o tempo necessário para se chegar à escola ou faculdade.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO DESCANSO SEMANAL AOS DOMINGOS

Fica estabelecido que o Repouso Semanal Remunerado do trabalhador deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de 03 (três) semanas, com o domingo, conforme dispõe na Lei nº 11.603 de 05/12/2007, ficando estabelecido que a folga da terceira semana, sempre deverá coincidir com o domingo, e a folga seguinte, não poderá ser concedida após sete dias consecutivos.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO CONTROLE DE HORÁRIO

Ficam as empresas obrigadas a manterem controle de ponto mecânico, eletrônico ou livro de ponto, com anotação, inclusive dos intervalos para descanso e alimentação. A anotação necessariamente será feita pelo próprio empregado, sem prejuízo no que preceitua o artigo 74 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas controladas por ponto eletrônico são obrigadas no final de cada mês fornecer relatórios das horas trabalhadas no mês a cada um de seus empregados.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DOS ABONOS DE FALTAS (AUSÊNCIAS LEGAIS)

Serão consideradas ausências legais, portanto remuneradas, as seguintes situações e períodos:

- A).04 (quatro) dias corridos, por motivo de casamento do empregado, contados da data do evento cerimonial ou civil;
- B).03 (três) dias corridos no caso de falecimento de cônjuge, descendentes e ascendentes, irmão, mais o dia da ocorrência do fato, quando o velório for realizado na mesma cidade em que o empregado laborar e 07 (sete) dias, quando o velório for realizado em outro estado, desde que comprove que realizou a viagem;
- C).Serão abonadas as faltas do empregado estudante, para prestar exames vestibulares e ENEM, desde que comprove a prestação dos exames, limitando-se em número de dois ao ano;
- D).Assegura-se o direito de até 02 (dois) dias, dentro do próprio mês, à ausência remunerada ao empregado, para levar ao médico (consulta/internação), o cônjuge, filho menor ou dependente previdenciário de até 14 (quatorze) anos de idade, idosos de parentesco de primeiro grau idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, e parentes de primeiro grau inválidos de qualquer idade;
- E).A empresa reconhecerá a validade dos atestados médicos e odontológicos, firmados por profissionais legalmente habilitados, para justificar faltas ao serviço, se apresentados até 24h (vinte e quatro horas) de sua emissão, com ressalva deste prazo para os casos de internamentos;
- F).As empresas que concederem aos empregados Plano de Saúde ou Seguro Saúde, em forma de parceria, ainda que custeando valor parcial, somente aceitarão atestado médico fornecidos pelos profissionais credenciados junto às empresas fornecedoras dos serviços de Plano de Saúde ou Seguro Saúde, salvo quando a situação clínica do empregado requerer um médico especialista não credenciado. O empregado deverá entregar o atestado medico à empresa no prazo de 24h (vinte e quatro horas) do atendimento;
- G).Assegura-se o direito de até 03 (três) dias, à ausência remunerada a empregada mulher, para acompanhar filha na ocasião do parto, salvo-se obter alta antecipada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO POR BANCO DE HORAS

As empresas **ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL**, poderão implementar diretamente por negociação com os trabalhadores, o **"banco de horas" cuja compensação deverá ser feita no prazo de até 06 (seis) meses após as horas geradas no "banco" e assim sucessivamente**, observando o regramento nos parágrafos desta cláusula.

Já para as empresas não associadas ao Sindicato Patronal, a compensação ou qualquer Acordo de compensação de horas, em qualquer de sua modalidade, inclusive "banco de horas", só poderá ser feita mediante prévia celebração de Acordo Coletivo de Trabalho Complementar com o Sindicato SETHORESG.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A instituição da compensação por "banco de horas", pelas empresas **ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL**, observará obrigatoriamente os seguintes critérios:

I): A regular jornada de trabalho é mantida em 44h (quarenta e quatro) horas semanais e sobre essa jornada será calculada a remuneração de todos os trabalhadores, independentemente da jornada efetivamente cumprida, salvo em caso de falta não justificada;

II): Fica convencionado o BANCO DE HORAS, autorizando o acréscimo da jornada de trabalho em 02 horas diárias ou o trabalho diário até o limite de 10 (dez) horas, resguardando os devidos descansos legais, devendo o empregador avisar o trabalhador sempre com antecedência mínima de 02 (dois) dias.

III): A jornada extraordinária laborada para fins de compensação e/ou efetivo pagamento, serão calculadas com acréscimo de 60% (sessenta por cento), as horas laboradas em dias normais, e 80% (oitenta por cento) em domingos e feriados;

IV): Quando o trabalhador necessitar fazer uso de horas de crédito, deverá solicitar a empresa com antecedência mínima de 02 (dois) dia úteis, sendo necessária a dispensa pelo empregador;

V): As empresas se obrigam a realizar um controle individual das horas laboradas, por intermédio do espelho de ponto, o qual conterà demonstrativo claro e preciso, apontando todas as horas a crédito e débito, bem como prestar informações acerca dos respectivos saldos quando solicitados pelo trabalhador ou sindicato. O espelho de ponto será repassado ao trabalhador para análise e conferência, devendo ser assinado e devolvido ao empregador para arquivo. Mensalmente deverá ser apresentado ao trabalhador o saldo de seu banco de horas, podendo a informação vir impressa no demonstrativo de pagamento do trabalhador ou em documento próprio, formalizado para este fim, com comprovante de recebimento firmado pelo trabalhador;

VI): Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, com acréscimo de 60% (sessenta por cento), para as horas laboradas em dias normais, e 80% (oitenta por cento) em domingos e feriados, a serem pagas com as verbas rescisórias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA JORNADA DE TRABALHO (12 X 36)

As empresas **ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL**, poderão implementar diretamente por negociação com os trabalhadores, a jornada de trabalho 12x36, mas, obedecendo os critérios estabelecidos nas alíneas "a" a "c" abaixo transcritas. Já a empresa **NÃO ASSOCIADA AO SINDICATO PATRONAL** e que tiver interesse em implantar a jornada de trabalho de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) de descanso, deverá fazer a solicitação de negociação junto ao Sindicato obreiro visando celebrar prévio Acordo Coletivo de Trabalho Complementar para regulamentar sua adoção. Os termos da negociação, deverão ser submetidos à aprovação da maioria dos trabalhadores da respectiva empresa.

Porém, em qualquer situação, a empresa filiada vincula-se às seguintes condições já pré-estabelecidas:

a): Será concedido intervalo de 01h00m (uma hora) para repouso e alimentação, dentro da jornada de 12 horas e na hipótese do trabalhador não usufruir integralmente do intervalo de 01(uma) hora para repouso e alimentação, será devida sobre a hora, o acréscimo do adicional de hora extra no percentual 60% (sessenta por cento) em dias normais e 80% (oitenta por cento) em domingos e feriados.

b): Nos termos do art. 73, § 1º da CLT c/c Súmula 09 do TRT da 18ª Região, será assegurada a redução da hora noturna;

c): É expressamente proibida a realização de labor extraordinário pelos trabalhadores que trabalham na jornada 12x36, bem como labor sem observar integralmente o intervalo de 36 (trinta e seis) horas entre jornadas, mas, em caso de infringência da norma, para evitar enriquecimento ilícito pelo empregador, a jornada que se exceder será remunerada com a incidência sobre a hora laborada, com o adicional de 60% (sessenta por cento) em dias normais e 80% (oitenta por cento) em domingos e feriados.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DOS VESTIÁRIOS E REFEITÓRIOS

As empresas concederão local apropriado para que seus empregados guardem seus pertences pessoais, assim como local digno para efetuarem suas refeições e lanches.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO UNIFORME

Quando as empresas exigirem expressamente o uso de uniformes, ficam obrigadas a fornecê-los gratuitamente, em número de no mínimo 02 (dois), durante a vigência da presente convenção.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DOS PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão nos locais de serviços, medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA SINDICALIZAÇÃO

Na documentação de rotina para contratação de novo empregado, as empresas juntarão uma proposta de sindicalização fornecida pelo sindicato, sendo que o empregado terá inteira liberdade para sindicalizar-se ou não.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA ATUAÇÃO SINDICAL

As empresas permitirão que os dirigentes sindicais e assessores credenciados, tenham acesso às mesmas, em local e horário previamente combinados com a diretoria da empresa, de modo a evitar prejuízos ao andamento dos serviços, para fins de realizar reuniões com os trabalhadores, dentre outras atividades inerentes à atuação sindical, sendo vedada a divulgação político-partidária ou ofensiva. As visitas poderão ser acompanhadas pelo representante da empresa e terão duração mínima de 01h30min (uma hora e meia).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica estabelecido que no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, a contar do recebimento do ofício que será encaminhado pelo SETHORESG, a empresa agendará a reunião requerida pelo Sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As reuniões, obrigatoriamente, serão agendadas para serem realizadas no prazo máximo de 15 (quinze) dias, a contar da data do recebimento do ofício encaminhado pelo SETHORESG e sempre será realizada dentro da jornada de trabalho do empregado, podendo a referida reunião ser fracionada em 02 (duas) etapas, em dias sequenciais, contando com a presença de 50% (cinquenta por cento) de trabalhadores em cada etapa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: No período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas permitirão aos dirigentes sindicais e assessores credenciados, acesso às mesmas, para fins de promover filiações, recolher mensalidades, distribuir boletins informativos, entregar carteirinhas, ofícios, convites, dentre outras atividades inerentes à atuação sindical, não devendo as atividades sindicais paralisar ou mesmo prejudicar as atividades desenvolvidas pelos empregados no curso da jornada de trabalho.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO DELEGADO SINDICAL

Fica concedida estabilidade provisória, para o delegado sindical regularmente eleito em Assembleia Geral, enquanto perdurar esta situação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO DIRIGENTE SINDICAL

O empregado, dirigente sindical, terá o direito de se afastar de suas atividades na empresa por **01(um) dia por mês**, para cuidar das atividades sindicais, desde que convocado pelo Sindicato por escrito, com no mínimo 03 (três) dias de antecedência. Em caso de necessidade, e desde que convocado com antecedência prevista no “caput” desta cláusula, o empregado dirigente sindical poderá afastar-se de suas atividades por até 03 (três) dias no mês, caso em que haverá compensação no primeiro mês subsequente, à fração de 01:00 (uma hora)/dia, até atingir o total de 16 horas compensadas.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO CONTROLE DE RECOLHIMENTOS DAS CONTRIBUIÇÕES DO SINDICATO LABORAL**

Para fins de controle dos trabalhadores contribuintes, fixar-se-á a obrigatoriedade de as empresas enviarem ao Sindicato SETHORESG, mensalmente, cópia da folha de pagamento juntamente com o comprovante de repasse, das seguintes contribuições: **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (MARÇO/2023 e MARÇO/2024), PARCELAS DA TAXA NEGOCIAL E HONORATÍCIA REFERENTE AOS MESES (fevereiro/2023, março/2023, abril/2023, maio/2023, junho/2023, julho/2023, agosto/2023, setembro/2023, outubro/2023, novembro/2023, dezembro/2023, janeiro/2024, fevereiro/2024, março/2024, abril/2024, maio/2024, junho/2024, julho/2024, agosto/2024, setembro/2024, outubro/2024, novembro/2024, dezembro/2024, janeiro/2025)**, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, sob pena de incidência da multa prevista na Cláusula 49ª desta CCT, em benefício do Sindicato Laboral.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DAS CONTRIBUIÇÕES PARA MANUTENÇÃO DO SINDICATO

As empresas ficam obrigadas a descontarem em folha de pagamento, as mensalidades sociais de seus empregados, na quantia correspondente a **2% (dois por cento)** incidente sobre o Salário Mínimo Vigente no país no mês do referido desconto, conforme aprovado em **Assembleia Geral Ordinária, realizada 09 de novembro de 2015**, mediante prévia comunicação do sindicato, o qual remeterá as mesmas a relação de seus associados que tenham autorizado o desconto em folha, juntamente com as guias de recolhimento das contribuições. As empresas ficam obrigadas a informar por escrito ao sindicato, até o dia 20 de cada mês, os eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem a devolução dos recibos, caso não apresente no prazo previsto, fica o SETHORESG, no direito de recusar as justificativas. Os recolhimentos serão efetuados em conta corrente do Sindicato, nº 013003971-4, do Banco Santander, Agência: 3656, até o 5º dia útil do mês subsequente ao desconto.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso a empresa empregadora não efetuar os descontos na folha de pagamento do empregado filiado, no prazo estipulado no “caput” da presente Cláusula, ficará obrigada ao pagamento do valor correspondente, devidamente atualizado e corrigido na forma da lei. Isso, sem direito de descontar os valores de seus empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL

A Contribuição Associativa destina-se, a custear os serviços prestados pela entidade sindical à categoria, sobretudo a gastos com negociações, acordos, Convenção Coletiva de Trabalho, ou, na ausência desses, participação em sentença normativa em processo de Dissídio Coletivo, e também ao custeio da interligação do Sistema Confederativo de Representação Sindical, em ações conjuntas e constantes de comunicação entre Confederação, Federação e Sindicatos. Sua finalidade é garantir a defesa dos interesses da categoria em mais de um nível de representação (local, regional e nacional). Por ter essa finalidade, que é aprovada pelas assembleias da Convenção Coletiva de Trabalho, competente e específica, entre as categorias profissionais e patronais. Uma vez instituída, é extensiva a toda a categoria representada, tendo caráter compulsório. (Fundamento legal: artigo 8º, IV, da Constituição Federal; e alínea “e” do artigo 513 da CLT).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas integrantes das categorias econômicas pertencentes ao 5º grupo sindical, que sejam associados ou não, deverão recolher mensalmente, todo dia 10, a Contribuição Associativa em favor do SINDTUR – Sindicato do Turismo e Hospitalidade no Estado de Goiás, nos termos abaixo:

TABELA PARA RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA = 2023 e 2024

CONTRIBUINTE/PORTE	NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR A RECOLHER
MEI		R\$25,00
MICROEMPRESAS - ME	de 0 a 10 empregados	R\$50,00
ME ou EPP	de 11 a 50 empregados	R\$70,00
DEMAIS EMPRESAS	de 51 a 99 empregados	R\$135,00
ACIMA DE 100 EMPREGADOS		R\$200,00

PARÁGRAFO SEGUNDO: O recolhimento deverá ser feito ao SINDTUR, em qualquer Agência Lotérica ou Bancária, através de guia própria, cartão de crédito através do link de pagamento ou pix, que pode ser requerida pelo e-mail: sindturismo@yahoo.com.br ou WhatSapp: (62) 99802-9304.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para o pagamento anual, em parcela única à vista, via boleto ou pix, será concedido desconto de 10%. No pagamento total cartão de crédito ou pix parcelado em até 12x o desconto será de 5%.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA TAXA NEGOCIAL E HONORATÍCIA DO SINDICATO PROFISSIONAL

Por deliberação da A.G.O. do Sindicato Profissional, realizada no dia **07 de novembro de 2022**, ficam os empregadores autorizados a descontar dos salários, já reajustados de seus empregados a importância correspondente a **12% (doze por cento) de sua remuneração bruta, recebidas, mensalmente, para cada ano de vigência desta CCT**, dividida em **parcelas mensais de 1% (um por cento)**, a incidir sobre as respectivas folhas de pagamento de: **fevereiro/2023, março/2023, abril/2023, maio/2023, junho/2023, julho/2023, agosto/2023, setembro/2023, outubro/2023, novembro/2023, dezembro/2023, janeiro/2024, fevereiro/2024, março/2024, abril/2024, maio/2024, junho/2024, julho/2024, agosto/2024, setembro/2024, outubro/2024, novembro/2024, dezembro/2024 e janeiro/2025**; cujo valor deverá ser repassado ao SETHORESG até o 5.º (quinto) dia útil do mês subsequente ao respectivo desconto, mediante recolhimento junto ao Banco Santander, em conta bancária do sindicato do indicato SETHORESG (agência 3656, conta corrente n.º 013003971-4), a título de Taxa Negocial e Honoratícia, para os sindicalizados e para os emergentes (ainda não inscritos), a fim de satisfazer os incisos XXVI do artigo 7º, III e VI do art. 8º da CF, art. 513 alínea "e" da CLT, Recurso Extraordinário nº 189.960-3 do Supremo Tribunal Federal, de acordo com o inciso IV do artigo 8º da C.F., em respeito ao previsto no inciso XXVI do artigo 611-B da CLT, a título de Honorários Advocatícios e serviços prestados na elaboração, discussão, fechamento, editais, etc. da CCT. A referida taxa isenta a categoria do recolhimento da Taxa Assistencial e Contribuição Confederativa. O Direito de oposição ao desconto do empregado não filiado, em conformidade com acordo firmado, em 30 de Outubro de 2014, com o MPT/PRT da 18.ª Região, será de no máximo 20 (vinte) dias, contados a partir do primeiro desconto no salário do empregado. Sendo que o direito de oposição poderá ser exercido pelo trabalhador não filiado, pessoalmente, por escrito de próprio punho, junto ao sindicato, que fornecerá comprovante.

I- A restituição ao empregado não filiado, em caso de oposição apresentada tempestivamente ao SETHORESG, será de responsabilidade do SETHORESG, desde que comprovado pelo empregador o recolhimento em favor do SETHORESG.

II- O SETHORESG distribuirá as guias de recolhimentos aos empregadores, para que o referido desconto e depósitos em conta corrente, sejam efetuados até o 5º (quinto) dia útil ao mês subsequente ao desconto.

III- Os empregados admitidos após o mês de **fevereiro de 2023**, sofrerão o desconto acima referido, no primeiro mês após a respectiva admissão, sendo que o depósito na conta do sindicato deverá ser procedido até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao dia do desconto.

IV- Os empregadores se obrigam a recolher as contribuições da Taxa Negocial e Honoratícia no prazo acima avençado. O não pagamento no prazo fixado implica no pagamento de adicional de multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, ficando neste caso o infrator, isento de outra penalidade.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas quando solicitadas formalmente pelo Sindicato Laboral deverão fornecer no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da data do recebimento da notificação, cópias de Fichas de Registros de Empregados, Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCTI), folhas de ponto, demonstrativos de pagamentos (holerites), comprovantes de pagamento do FGTS e INSS, Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA e PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, quando aplicáveis, sob pena de incidência da multa prevista na Cláusula 49ª desta CCT, a qual, será revestida ao SETHORESG.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA AUTORIZAÇÃO DE ENVIO DE DADOS DOS EMPREGADOS _ LGPD

Considerando o disposto na Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD), bem como, na Letra "A" do artigo 513 da CLT c/c artigo 611-A, ambos da CLT, ainda conforme previsão no Inciso III do artigo 8º da CF, ficam os empregadores autorizados a enviarem ao SETHORESG, quaisquer dados dos empregados, quando solicitados, para fins de atuação sindical, independentemente de sua expressa autorização.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - LISTA DE PRESENÇA SETHORESG_07.11.2022

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - EDITAL ASSEMBLEIA SINDTUR_2023

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VI - ATA ASSEMBLEIA SINDTUR_2023

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.