

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023-2024

SINDICATO EMPREGADOS TUR HOSPITALIDADE ESTADO GOIAS, CNPJ n. 01.078.153/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARLI MARIA TEIXEIRA VAZ;

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2023 a 28 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos **Empregados em Turismo e Hospitalidade no Estado de Goiás. (Lavanderias e Tinturarias, Engraxatarias, Serviços Funerários, Cinemas, Teatros, Salões para Recitais, Casas de Shows, boates e danceterias, Promoções Artísticas, Exploração de Jogos Recreativos, Exploração de Brinquedos Mecânicos e Eletrônicos, Serviços de Eventos e Shows, Associações Benéficas, Asilos, Orfanatos, Albergues, Instituição de Caridade, Instituições Religiosas, de Utilidade Pública e Filantrópica, Vídeo Locadoras, Conservação de Elevadores, Garagens (estacionamento), Promotora de Eventos e, similares do 5º Grupo em Turismo e Hospitalidade, com abrangência territorial em Goiás, com abrangência territorial em Abadia de Goiás/GO, Abadiânia/GO, Adelândia/GO, Água Limpa/GO, Alexânia/GO, Alto Horizonte/GO, Alvorada do Norte/GO, Amaralina/GO, Americano do Brasil/GO, Amoreópolis/GO, Anhangüera/GO, Anicuns/GO, Aparecida de Goiânia/GO, Araçu/GO, Aragarças/GO, Aragoiânia/GO, Araguapaz/GO, Arenópolis/GO, Aruanã/GO, Aurilândia/GO, Avelinópolis/GO, Baliza/GO, Barro Alto/GO, Bela Vista de Goiás/GO, Bom Jardim de Goiás/GO, Bonfinópolis/GO, Bonópolis/GO, Brazabrantes/GO, Britânia/GO, Buriti de Goiás/GO, Buritinópolis/GO, Cabeceiras/GO, Cachoeira de Goiás/GO, Caçu/GO, Caiapônia/GO, Caldasinha/GO, Campestre de Goiás/GO, Campinaçu/GO, Campinorte/GO, Campo Alegre de Goiás/GO, Campo Limpo de Goiás/GO, Campos Belos/GO, Campos Verdes/GO, Carmo do Rio Verde/GO, Catalão/GO, Caturai/GO, Cavalcante/GO, Ceres/GO, Cezarina/GO, Colinas do Sul/GO, Córrego do Ouro/GO, Corumbá de Goiás/GO, Corumbaíba/GO, Cristianópolis/GO, Crixás/GO, Cromínia/GO, Cumari/GO, Damianópolis/GO, Damolândia/GO, Davinópolis/GO, Diorama/GO, Divinópolis de Goiás/GO, Doverlândia/GO, Edealina/GO, Edéia/GO, Estrela do Norte/GO, Faina/GO, Fazenda Nova/GO, Firminópolis/GO, Flores de Goiás/GO, Formoso/GO, Gameleira de Goiás/GO, Goianópolis/GO, Goiandira/GO, Goianésia/GO, Goiânia/GO, Goianira/GO, Goiás/GO, Guaporé/GO, Guaraíta/GO, Guarani de Goiás/GO, Guarinos/GO, Heitorai/GO, Hidrolândia/GO, Hidrolina/GO, Iaciara/GO, Indiará/GO, Inhumas/GO, Ipameri/GO, Ipiranga de Goiás/GO, Iporá/GO, Israelândia/GO, Itaberai/GO, Itaguari/GO, Itaguaru/GO, Itapaci/GO, Itapirapuã/GO, Itapuranga/GO, Itauçu/GO, Ivollândia/GO, Jandaia/GO, Jaraguá/GO, Jaupaci/GO, Jesópolis/GO, Jussara/GO, Lagoa Santa/GO, Leopoldo de Bulhões/GO, Mairipotaba/GO, Mambai/GO, Mara Rosa/GO, Marzagão/GO, Matrinchã/GO, Maurilândia/GO, Minaçu/GO, Moiporá/GO, Monte Alegre de Goiás/GO, Montes Claros de Goiás/GO, Montividiu do Norte/GO, Morro Agudo de Goiás/GO, Mossamedes/GO, Mozarlândia/GO, Mundo Novo/GO, Mutunópolis/GO, Nazário/GO, Nerópolis/GO, Niquelândia/GO, Nova América/GO, Nova Aurora/GO, Nova Crixás/GO, Nova Glória/GO, Nova Iguaçu de Goiás/GO, Nova Roma/GO, Nova Veneza/GO, Novo Brasil/GO, Novo Planalto/GO, Orizona/GO, Ouro Verde de Goiás/GO, Ouvidor/GO, Padre Bernardo/GO, Palestina de Goiás/GO, Palmeiras de Goiás/GO, Palmelo/GO, Palminópolis/GO, Paraúna/GO, Petrolina de Goiás/GO, Pilar de Goiás/GO, Piracanjuba/GO, Piranhas/GO, Pirenópolis/GO, Pires do Rio/GO, Planaltina/GO, Porangatu/GO,**



Porteirão/GO, Portelândia/GO, Posse/GO, Professor Jamil/GO, Rialma/GO, Rianópolis/GO, Rubiataba/GO, Sanclerlândia/GO, Santa Bárbara de Goiás/GO, Santa Cruz de Goiás/GO, Santa Fé de Goiás/GO, Santa Isabel/GO, Santa Rita do Novo Destino/GO, Santa Rosa de Goiás/GO, Santa Tereza de Goiás/GO, Santa Terezinha de Goiás/GO, Santo Antônio de Goiás/GO, São Domingos/GO, São Francisco de Goiás/GO, São João da Paraúna/GO, São Luís de Montes Belos/GO, São Luiz do Norte/GO, São Miguel do Araguaia/GO, São Miguel do Passa Quatro/GO, São Patrício/GO, Senador Canedo/GO, Silvânia/GO, Simolândia/GO, Sítio d'Abadia/GO, Taquaral de Goiás/GO, Teresina de Goiás/GO, Terezópolis de Goiás/GO, Três Ranchos/GO, Trindade/GO, Trombas/GO, Turvânia/GO, Uirapuru/GO, Uruaçu/GO, Uruana/GO, Urutaí/GO, Valparaíso de Goiás/GO, Varjão/GO e Vianópolis/GO.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REPOSIÇÃO SALARIAL

Fica concedido aos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva um reajuste salarial de 6% (seis por cento), e o piso salarial de R\$ 1.367,66 (hum mil, trezentos e sessenta e sete reais e sessenta e seis centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os reajustes incidirão sobre os salários nominais vigentes em 01 de março do ano anterior ao reajuste, descontadas as eventuais antecipações voluntárias ocorridas na vigência anterior.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O valor do salário de ingresso e o piso salarial para os funcionários abrangidos por esta convenção coletiva, não será inferior ao acima apontado. Exceto aos funcionários que realizarem uma carga horária menor que 44h/semanais (leia-se: 220h/mensais). A estes o valor salarial poderá ser proporcional ao apresentado nesta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O empregador poderá aplicar o reajuste proporcional, aqueles empregados que porventura tenham menos de 1 (um) ano de vínculo empregatício, obedecendo aos valores de pisos salariais.

PARÁGRAFO QUARTO - Fica ainda garantida, caso haja mudança brusca na economia que venha prejudicar financeiramente a categoria profissional, a assinatura de termo aditivo a presente Convenção, com abrangência territorial em Goiás.

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

CLÁUSULA QUARTA - DO REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS – 2023 (CLÁUSULA POR ADESÃO) (Verificar se tem 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\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais) e Empresa de Médio Porte (EMP) aquela com faturamento superior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais) e igual ou inferior a R\$ 20.000.000,00 (vinte milhões de 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 1º desta cláusula deverão solicitar ao 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 e-mail: sindturismo@yahoo.com.br.

PARÁGRAFO QUARTO – O requerimento será elaborado e 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), Empresa de Pequeno Porte (EPP) ou Empresa de Médio Porte (EMP), 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 laboral e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de até 7 (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 presente Convenção Coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial - **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, até o vencimento dela, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na Cláusula Terceira, conforme o caso, como segue:

- a) Empregado de MEI Mínimo – R\$ 1.320,00
- b) Salário de ingresso até 180 dias..... Mínimo – R\$ 1.320,00
- c) Piso do REPIS após 180 dias..... R\$ 1.367,66

PARÁGRAFO OITAVO – O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, 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 – Atendidos todos os requisitos desta Cláusula, a **ADESÃO** ao REPIS, também facultará as empresas, até o vencimento dele, o reajuste salarial para o piso geral de 6% (seis por cento), aplicados sobre os salários dos respectivos empregados, vigentes em 28 de fevereiro de 2022, descontadas as eventuais antecipações ocorridas neste período, a serem pagas a partir de 1º de março de 2023.

PARÁGRAFO DÉCIMO – As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o § 3º desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS/2022, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na Cláusula Terceira.

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 Federal 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 5º.

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.

PARÁGRAFO DÉCIMO-QUARTO – As empresas que aderirem ao REPIS poderão compensar as horas extras trabalhadas em folgas e feriados no banco de horas.

PARÁGRAFO DÉCIMO-QUINTO – O **PRÊMIO DE ASSIDUIDADE**, previsto nesta CCT, terá seu valor reduzido para 5% (cinco por cento) para os empregados das empresas que aderiram ao Regime Especial de Piso Salarial (REPIS). As demais especificações do prêmio



permanecem conforme orientado na cláusula 'PRÊMIO DE ASSIDUIDADE'.

CLÁUSULA QUINTA - MÉDIA DE VARIÁVEIS

Os cálculos de quaisquer parcelas, tais como férias, décimo terceiro salário e rescisão de empregados que recebem comissões, bem como horas extras serão feitos pela média dos últimos 06 (seis) meses

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com sobretaxa de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, para as 2 (duas) primeiras horas feitas antes ou após a jornada de trabalho e sobretaxa de 100% (cem por cento) para feriados, horas extras excepcionais que ultrapassarem as 2 horas permitidas por lei e em dias de folgas.

Prêmios

CLÁUSULA SÉTIMA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

O empregado abrangido por esta CCT terá direito ao adicional de 7% (sete por cento) a título de Prêmio Assiduidade a ser calculado sobre o salário-base, nos meses efetivamente trabalhados, cuja parcela deverá ser discriminada no respectivo contracheque.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para ter direito ao Prêmio de Assiduidade os empregados deverão aderir à presente cláusula, bem como autorizar, expressamente, os descontos em folha das Taxas Negociais (Contribuição Assistencial), conforme orientado na CLÁUSULA TAXA NEGOCIAL E HONORATÍCIA (CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL).

PARÁGRAFO SEGUNDO – O Prêmio de que trata o caput desta cláusula somente será repassado ao empregado que não tiver nenhuma falta ou atrasos no mês, justificada ou não.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O Prêmio não integrará ao salário contratual, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, ou seja, não será computado no cálculo de férias, 13º salário, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e em outros prêmios pagos pelo empregador.



PARÁGRAFO QUARTO – Os trabalhadores que exercem cargo de chefia, que não estão sujeitos a controle de horário e que recebem a gratificação de função prevista no Artigo 62 § Único da CLT, não receberão o adicional constante do caput, ainda que atendidas as exigências ora estabelecidas, exceto por liberalidade do empregador.

PARÁGRAFO QUINTO – As empresas que coagirem, ameaçarem ou instigarem os trabalhadores contra o Sindicato Laboral visando, que os mesmos venham a se opor às contribuições devidas ao sindicato, e com isso perder o direito ao adicional descrito no caput desta cláusula serão acionadas judicialmente, com base no Artigo 199 do Código Penal, que diz: "Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a participar ou deixar de participar de determinado sindicato ou associação profissional: Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência."

PARÁGRAFO SEXTO – Para as empresas associadas e em dia com a tesouraria do Sindtur, o PRÊMIO POR ASSIDUIDADE será de 5% sobre o salário-base nos meses efetivamente trabalhados.

CLÁUSULA OITAVA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO - TRIÊNIO E QUINQUÊNIO

A todos os empregados que completarem 03 (três) e 05 (cinco) anos de serviços ininterruptos à mesma Empresa, serão concedidos respectivamente a título de prêmio, portanto sem integrar ao salário, 4% (quatro por cento) e 6% (seis por cento), sobre o salário contratual a título de triênio e quinquênio, os mesmos não serão cumulativos.

CLÁUSULA NONA - PRÊMIO PELA FUNÇÃO DE CAIXA

Excepcionalmente aos caixas e outros que exerçam esta mesma função, terão a título de prêmio da função, portanto sem integrar ao salário, o valor de R\$ 163,24 (cento e sessenta e três reais e vinte e quatro centavos), para cobrirem eventuais quebra de caixa.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica vedado o desconto no salário do empregado de qualquer importância por ele ter recebido cheques sem provisão de fundos, desde que aceitos pelo empregador.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA – 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 Bufaiçal, 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.institutoeliasbufaical.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 Bufaíçal – IEB.

PARÁGRAFO SEGUNDO - 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 Bufaíçal, 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.

V – As empresas poderão contratar seguradora de sua preferência, desde que contenha as coberturas e garantias estabelecidas na presente cláusula.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CLÁUSULA RESCISÓRIA



As rescisões contratuais dos trabalhadores com mais de um ano de serviço com exceção das cidades de Goiânia, Aparecida de Goiânia, Senador Canedo ou cidades próximas, deverão ser obrigatoriamente homologadas pela entidade sindical laboral, através da plataforma de homologação digital, no endereço <http://fecomerciogo.netsuprema.com.br/>, ou, caso preferiam de forma presencial, marcar com o sindicato laboral (SETHEG) pelo celular e WhatsApp (62 – 9 9113-5061).

§1º- Para realizar homologação digital do(s) empregado(s) de sua empresa de forma cômoda e segura, entre 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://fecomerciogo.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.

§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.

§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.

§4º- Só serão aceitos cheques emitidos pelo empregador da própria empresa, com liquidação imediata e nominal ao empregado.

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

§6º- Para a assistência sindical no ato de homologação da rescisão, será cobrado da empresa, um valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) por cada homologação, devendo a empresa fazer o pagamento através do boleto gerado para utilização do sistema eletrônico ou, se na modalidade presencial, no momento da homologação, em espécie, CNPJ: 01.078.153/0001-14, em favor do Sindicato profissional, sendo obrigatória a comprovação do pagamento até o ato da homologação, tendo em vista que o §7º, do art. 477 da CLT foi revogado pela lei n.º 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

§7º- Serão exigidos os seguintes documentos para homologação:

- a) CTPS devidamente atualizada;
- b) Carimbo da empresa com documentação carimbada e assinada;
- c) TRCT (Termo de rescisão de contrato) em 5 (cinco) vias que não poderá mais ser impresso



- frente e verso;
- d) Termo de homologação em 5 (cinco) vias;
 - e) Aviso-prévio;
 - f) Formulário do seguro desemprego;
 - g) Extrato analítico de FGTS com a chave para o saque;
 - h) Guia de recolhimento de FGTS;
 - i) Demonstrativo de recolhimento de FGTS rescisório do trabalhador;
 - j) Chave de comunicação;
 - k) Doze últimos contracheques efetivamente trabalhados;
 - l) Livro de registro de empregados;
 - m) Atestado de saúde ocupacional;
 - n) Carta de preposto;
 - o) Comprovante do pagamento da taxa de homologação;
 - p) Os termos de rescisão de contrato de trabalho e o de homologação não poderão serem mais impresso frente e verso;
 - q) Pagamentos de TRCT através de depósitos em conta, somente serão aceitos através de comprovante de extrato bancário do trabalhador;
 - r) Não serão aceitos inserção de dados incorretos nos documentos exigidos para a homologação;
 - s) Comprovante de contratação e pagamento da apólice do seguro de vida e estar quites com o Instituto Elias Bufaiçal;
 - t) O sindicato profissional disponibiliza o serviço de agendamento de homologação através do telefone e WhatsApp (62 – 9 9113-5061), e as homologações não agendadas terão que aguardar a ordem de preferência.

§8º- Quando o empregador fornecer o aviso-prévio fixará o local, data e horário para o acerto das verbas rescisórias, bem como se será feito através do telefone e WhatsApp (62 – 9 9113-5061), o qual deverá ter o ciente do empregado nas duas vias.

§9º- 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.

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio começa a contar a partir do primeiro dia seguinte a ciência do trabalhador. Fica assegurado aos trabalhadores da categoria que os 3 (três) dias/ano que são acrescidos ao aviso conforme lei 12.506 de 2011 deverão ser indenizados na dispensa SEM JUSTA CAUSA.



PARÁGRAFO PRIMEIRO - Entretanto, quando a rescisão se der POR JUSTA CAUSA, PEDIDO DE DEMISSÃO ou por COMUM ACORDO, a empresa deverá considerar apenas 30 dias para o aviso prévio, não devendo assim descontar ou indenizar os dias que seriam acrescidos por ano de serviço prestado ininterruptamente na empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Quando o empregador fornecer o aviso prévio fixará a data e horário do acerto das verbas rescisórias, bem como se será feito na empresa (para trabalhadores com menos de 12 meses de serviço) ou agendar no Sindicato Laboral (para trabalhadores a partir de 12 meses de serviço), no qual deverá ter o ciente trabalhador nas duas vias.

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

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - APOSENTADOS – GARANTIAS

Fica vedada a dispensa do empregado que estiver há pelo menos 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria. Salvo os casos de demissão por justa causa.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - UNIFORME

Quando as Empresas exigirem expressamente o uso de uniformes com ou sem emblemas, ficam obrigadas a fornecê-los gratuitamente, em número de 02 (dois), durante a vigência desta Convenção.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

É permitido as empresas a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelo qual as



horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a 2 (duas) horas diárias, poderão ser compensadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O banco de horas só terá validade se for acordado com o SETHEG;

PARÁGRAFO SEGUNDO - O SETHEG, como representante dos trabalhadores da categoria de Turismo e Hospitalidade no Estado de Goiás, não negociará Banco de Horas, com empresas que estiverem irregulares com seus recolhimentos junto ao sindicato ou com funcionários que não se afiliarem através das contribuições ao sindicato.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Na hipótese, o prazo de compensação para as empresas não associadas será de até 60 (sessenta) dias, sendo que para as associadas ao Sindtur terão até 180 (cento e oitenta) dias para compensar o saldo de horas extras prestadas. Ultrapassando o prazo para compensação, o saldo deverá ser pago como hora extra, ou seja, o valor da hora normal acrescido do adicional de 60% (sessenta por cento), conforme previsto na cláusula referente a horas extras;

PARÁGRAFO QUARTO - As horas extras acrescidas do adicional de 100% (folgas e feriados), não serão abrangidas pelo banco de horas, devendo ser pagas normalmente.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO INTERVALO INTRAJORNADA

Por meio desta CTT e segundo a nova regra instituída pela Lei Federal 13.467/17, o intervalo dos colaboradores que possuem uma jornada diária de mais de 6 horas pode ser de no mínimo 30 minutos.

PARÁGRAFO ÚNICO - Quando houver interesse, de ambas as partes, o intervalo intrajornada de um colaborador poderá ser reduzido para o disposto nesta cláusula através de um Termo Aditivo de Contrato de Trabalho.

Descanso Semanal

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DIA DE FOLGA E FERIADOS

Conforme disposto na PORTARIA Nº 604, de 18 de Junho de 2019 e PORTARIA SEPRT/ME Nº 1.809, DE 12 DE FEVEREIRO DE 2021 e em substituição aos artigos Nº 385 e 386 da CLT, fica concedido, as empresas e aos empregados abrangidos por essa CCT, autorização para o trabalho aos domingos.

PARAGRAFO PRIMEIRO - O dia de folga do trabalhador poderá, desde que com conveniência para ambas as partes, e respeitando a liberdade religiosa de cada indivíduo, ocorrer em qualquer dia da semana.



PARAGRAFO SEGUNDO – Com essa alteração, não haverá a necessidade de fornecer um ou mais domingos de folga, por mês, para os trabalhadores que tenham suas folgas fixas em outro dia da semana.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FERIADO DA CATEGORIA

Fica estabelecido que a segunda-feira de carnaval seja o dia de comemoração do feriado da categoria, não havendo expediente nesse dia.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRABALHO EM FERIADOS

O empregado abrangido pelo presente instrumento coletivo poderá trabalhar nos seguintes feriados: 7/04 – (Paixão de Cristo), 1º de maio – (Dia mundial do trabalho), 25/12 – (Natal), 1º de janeiro – (Confraternização universal), (Dia do comerciário), e nos demais feriados, desde que, observado os seguintes requisitos:

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O pagamento do dia trabalhado será com acréscimo de 100%, sem a possibilidade de compensação da jornada, e sem prejuízo do DSR;

PARÁGRAFO SEGUNDO – Caso não haja transporte coletivo regular, a empresa será responsável pelo deslocamento do empregado;

PARÁGRAFO TERCEIRO – Para quem ganha salário composto com parte variável, haverá garantia de comissão mínima equivalente à média/dia aferida no mês do feriado;

PARÁGRAFO QUARTO – Os empregadores pagarão a título de Ajuda de Alimentação, a importância de R\$ 20,00, para cada empregado, não integrando ao salário para qualquer efeito legal;

PARÁGRAFO QUINTO – Feriados até o dia 15 do mês, pagamento dentro do próprio mês. Após o dia 15, o pagamento poderá ser feito junto ao pagamento do respectivo mês, com a discriminação do pagamento no holerite;

PARÁGRAFO SEXTO – De forma geral é proibido o funcionamento das empresas em feriados com a utilização de mão e obra de comerciário.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Por ser um benefício obtido pela negociação da entidade patronal com o Sindicato Laboral, para que seja autorizado o funcionamento em feriados com mão de obra dos comerciários, as empresas deverão obrigatoriamente fazer comunicação oficial aos sindicatos convenientes, SETHEG e SINDTUR, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias antes do feriado, apresentar a relação dos empregados que trabalharão naquele feriado e a certidão de regularidade emitida pelo SINDTUR, que deverá ser requerido através de



formulário específico, a ser obtido em sua sede ou pelo e-mail: sindturismo@yahoo.com.br;

PARÁGRAFO OITAVO – Obrigatoriedade de apresentação de comprovantes de regularidade com o feriado anterior, através do contracheque, holerite ou folha de pagamento, ao sindicato laboral, quando solicitado;

PARÁGRAFO NONO – A empresa manterá obrigatoriamente uma via do Termo de Adesão ao Trabalho em Feriado, no estabelecimento ao qual se refere;

PARÁGRAFO DÉCIMO – A empresa manterá comprovação do cumprimento integral da presente Convenção.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DOS SÁBADOS

As Empresas poderão aumentar em 48 (quarenta e oito) minutos a jornada de trabalho do Empregado, de segunda a sexta-feira para compensar o sábado, desde que haja conveniência para ambas as partes, sendo esta prorrogação de caráter obrigatório quando o empregado (a) for Adventista do Sétimo Dia, Ortodoxo, Judeu e outros, conforme Art.5º, inciso VI, da C.F./88

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO (12X36)

Fica facultado às empresas abrangidas por essa CCT optarem pelo regime de jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de folga, sendo que as horas excedentes na semana serão compensadas na próxima, sem gerar horas extras de conformidade com o Artigo 59 da CLT. Observando o disposto na súmula 437 TST.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA GALA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por 5 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento civil.

Relações Sindicais



Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE SINDICALIZAÇÃO

A empresa se obriga a não obstaculizar o direito de sindicalização do trabalhador, nem estimular a oposição à contribuição assistencial/negocial ou realizar qualquer outra ação entendida como antisindical, o que acarretará, para a empresa, a perda do benefício 'Regime Especial de Piso Salarial – REPIS', apresentado na Cláusula Quarta desta Convenção Coletiva.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TAXA NEGOCIAL E HONORATÍCIA (CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL)

Por deliberação da A.G.O. do Sindicato Profissional, ficam as empresas autorizadas a descontarem dos salários já reajustados de seus empregados, a importância correspondente a 5% (cinco por cento) de sua remuneração bruta no mês de julho de 2023 e 3% (três por cento) no mês de novembro de 2023, a incidir sobre as respectivas folhas de pagamento de: Julho/2023 e novembro/2023; cujo valor deverá ser repassado ao SETHEG até o 10º (DÉCIMO) dia do mês subsequente ao respectivo desconto, tem o empregado o direito de oposição ao desconto, ficando estabelecido o prazo de 10 (dez) dias antes da efetivação do desconto, no período de 02 à 11 de Julho de 2023 e na segunda parcela o período de 05 à 14 de novembro de 2023, para o trabalhador que deverá opor por escrito e individualmente, ou seja, pessoalmente no Sindicato Profissional.

I- As empresas poderão retirar as guias no site www.setheg.com.br, pelo E-mail financeiro@setheg.com.br ou pelo WhatsApp (62) 9113-5061.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas integrantes das categorias econômicas pertencentes



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

Tabela para Recolhimento da Contribuição ASSOCIATIVA - 2022 e 2023.

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

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

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

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica acordada a possibilidade das empresas instituírem a Comissão de Conciliação Prévia, devendo ter a participação do representante do Sindicato Laboral, com a finalidade de fiscalizar a implantação da Comissão de conformidade com a Lei 9.958/99, publicado no Diário Oficial de 13.01.2.000.



Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EFEITOS LEGAIS

E, por estarem justos e acordados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em tantas vias quantas necessárias para o seu registro junto a Delegacia Regional do Trabalho em Goiás e sua divulgação, para que surta seus efeitos legais e jurídicos.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DESTA C.C.T.

A empresa deverá pagar, ao funcionário, uma multa no valor de R\$ 200,00/mês (duzentos reais por mês), se a mesma não fornecer qualquer benefício mensal apresentado nesta C.C.T., além do pagamento em parcela única do benefício devido acumulado. E multa de 1/2 (meio) salário mínimo para qualquer outro benefício não pago mensal, também em parcela única.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RENOVAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA

A validade de todas as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) será mantida no decorrer das negociações por até 120 (cento e vinte) dias, prazo hábil que haja a homologação de uma nova Convenção Coletiva de Trabalho, junto ao Ministério de Trabalho e Emprego.

marli maria teixeira vaz

MARLI MARIA TEIXEIRA VAZ

Presidente

SINDICATO EMPREGADOS TUR HOSPITALIDADE ESTADO GOIAS

RICARDO RODRIGUES

GONCALVES:81206020130

Assinado de forma digital por RICARDO
RODRIGUES GONCALVES:81206020130
Dados: 2023.05.25 15:49:29 -03'00'

RICARDO RODRIGUES GONCALVES

Presidente

SINDICATO DE TURISMO E HOSPITALIDADE NO ESTADO DE GOIAS

ANEXOS

ANEXO I - EDITAL E ATA