

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00194/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/05/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR015300/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.100964/2022-11  
DATA DO PROTOCOLO: 26/04/2022

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

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

E

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

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 2022 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Turismo e Hospitalidade**, com abrangência territorial em **Abadia de Goiás/GO, Abadiânia/GO, Adelândia/GO, Água Limpa/GO, Alexânia/GO, Alto Horizonte/GO, Alvorada do Norte/GO, Amaralina/GO, Americano do Brasil/GO, Amorinópolis/GO, Ananguera/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, Caldazinha/GO, Campestre de Goiás/GO, Campinaçu/GO, Campinorte/GO, Campo Alegre de Goiás/GO, Campo Limpo de Goiás/GO, Campos Belos/GO, Campos Verdes/GO, Carmo do Rio Verde/GO, 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, Goianápolis/GO, Goiandira/GO, Goianésia/GO, Goiânia/GO, Goianira/GO, Goiás/GO, Guapó/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, Ivolândia/GO, Jandaia/GO, Jaraguá/GO, Jaupaci/GO, Jesúpolis/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, Porteira/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, Urutai/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 10% (dez por cento), e o piso salarial de R\$ 1.290,25 (Um mil, duzentos e noventa reais e vinte e cinco centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os reajustes incidirão sobre os salários nominais vigentes em 01 de março do ano anterior ao reajuste, descontadas as eventuais antecipações 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 – 2022 (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\$ 60.000,00 (sessenta 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](mailto: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/2019;

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 da mesma, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na Cláusula Terceira, conforme o caso, como segue:

a) Empregado de MEI ..... Mínimo – R\$ 1.212,00

b) Salário de ingresso até 180 dias..... Mínimo – R\$ 1.212,00

c) Piso do REPIS após 180 dias..... R\$ 1.290,25

**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 do mesmo, o reajuste salarial de 5,45 % (cinco inteiros e quarenta e cinco centésimos por cento), aplicados sobre os salários dos respectivos empregados, vigentes em 28 de fevereiro de 2021, descontadas as eventuais antecipações ocorridas neste período, a serem pagos a partir de 1º de março de 2022.

**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/2021.

**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/2022 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 ultrapassem 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), manifestando seu desejo a oposição através de carta manuscrita, 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. O mesmo 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 sujeito 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, ameçarem 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\$ 154,00 (cento e cinquenta e quatro reais), 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 - SEGURO DE VIDA E SERVIÇOS ASSISTENCIAIS

A empresa contratará Seguro de Vida e de Acidentes Pessoais, para cobertura a partir da vigência da presente CCT, se responsabilizando pelo custeio e pagamento sem ficando pactuadas as seguintes coberturas e capitais mínimos descritos na apólice:

DESCRITIVO DAS COBERTURAS	Limites de capitais por cobertura
<b>1.1.1 Morte:</b> Garante ao(s) beneficiário(s) o pagamento do capital segurado contratado em caso de morte do segurado, por causa natural ou acidental devidamente coberta, respeitadas todas as cláusulas e condições deste seguro.	R\$ 22.500,00
<b>1.1.2 IPA – Invalidez Permanente Total ou Parcial por acidente:</b> Garante o pagamento de indenização ao segurado, nas hipóteses e nos graus estabelecidos na tabela que integra as condições do seguro, proporcional ao valor do capital segurado contratado para esta cobertura, caso haja a perda, redução ou impotência funcional definitiva, total ou parcial, de um membro ou órgão, em virtude de lesão física insuscetível de reabilitação ou recuperação pelos meios terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação, causada por acidente pessoal devidamente coberto nos termos deste contrato de seguro.	R\$ 22.500,00
<b>1.1.3 ILPD – Invalidez Laborativa Permanente por doença:</b> Garante a antecipação total do capital segurado da cobertura, ao segurado, seu curador ou a quem represente juridicamente, desde que requerido, nos casos em que for comprovada, através de declaração médica e exames complementares, em caso de sua invalidez laborativa permanente e total decorrente de doença profissional do segurado contraída no exercício da atividade profissional, e que seja reconhecida pelo órgão previdenciário – Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), durante a vigência da cobertura, observadas as demais condições do seguro.	R\$ 22.500,00
<b>1.1.4 Inclusão Automática de Cônjuge:</b> É o pagamento de uma indenização ao segurado principal, de acordo com o Capital Segurado contratado, em caso de morte de seu cônjuge, observadas as demais condições do seguro.	R\$ 2.250,00
<b>1.1.5 Inclusão Automática de Filhos:</b> É o pagamento de uma indenização ao segurado principal, na ocorrência de Morte de filhos considerados dependentes do segurado principal, de acordo com a legislação do Imposto de Renda e/ou da previdência social.	R\$ 2.250,00
<b>Para os menores de 14 anos, o seguro destina-se ao reembolso das despesas com o funeral, comprovadas com a apresentação dos comprovantes originais, ou por outros documentos satisfatórios, a critério da seguradora. Excluem-se as aquisições de jazigos ou carneiros.</b>	

**1.1.6 Auxílio Medicamentos:** Em caso de acidente pessoal coberto, ocorrido no horário de trabalho, a seguradora efetuará o reembolso relativo aos custos com medicamentos, devidamente prescrito por médico legalmente habilitado e responsável pelo atendimento do segurado, até o limite do capital segurado. R\$ 600,00

**1.1.7 DIH UTI:** Diária de Internação Hospitalar em UTI, somente em decorrência de acidente. Será indenizado de uma única vez. **Franquia de 01 (um) dia.** R\$ 1.800,00

**1.1.8 Cesta Básica por afastamento:** Uma cesta básica em caso de afastamento do segurado por acidente por período superior a 30 (trinta) dias, por determinação médica e comprovável por exames complementares, respeitadas as condições contratuais, será paga indenização, a partir do 16º (décimo sexto dia), após os 30 (trinta) dias de afastamento. **Franquia de 15 (quinze) dias.** R\$ 600,00

**1.1.9 Cesta Básica (CBA):** Uma cesta básica no caso da morte do segurado principal, decorrente de evento coberto, será pago ao Beneficiário o valor referente a esta cesta básica contratada. Se existirem mais de um beneficiário designado, o valor será pago durante o período compreendido, para aquele que deter a maior participação na distribuição do capital pelo segurado. Caso a participação na indenização for igual entre si, será rateado o valor acordado em moeda corrente do país. R\$ 500,00

**1.1.10 Auxílio Funeral em caso de Morte do segurado principal – Reembolso:** No caso da morte do segurado principal, decorrente de evento coberto, será pago ao Beneficiário o reembolso das despesas com sepultamento até o valor limite contratado, comprovadas com a apresentação dos comprovantes originais, ou por outros documentos satisfatórios, a critério da seguradora. R\$ 5.500,00

**1.1.11 Assistência Transporte do Titular:** No caso de morte de parentes do trabalhador segurado, contempla a assistência imediata para o deslocamento entre a cidade de residência e trabalho habitual, até a cidade que ocorrerá o sepultamento ou cremação do parente, e respectivo retorno à cidade de residência e trabalho habitual, cujo grau de parentesco esteja contemplado no artigo 473 da CLT. R\$ 1.000,00

**1.1.12 Cesta Natalidade:** Em caso de nascimento do filho(a) do(a) segurado(a), será concedida uma Cesta Natalidade, com os seguintes itens específicos abaixo descritos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 90 (noventa) dias após o nascimento.

#### **Kit mamãe + Kit bebê – Sigla MAT**

<b>Quantidade</b>	<b>Produto</b>	<b>Tamanho/Volume</b>
1	Protetor de seios	Caixa c/12 unidades
1	Shampoo adulto	350 ml
1	Condicionador adulto	350 ml
2	Sabonete	75 grs.
1	Pomada p/assadura	45 grs.
1	Esparadrapo	2,5x4,5
1	Gaze	com 5 unidades
1	Cotonete	75 un.
1	Talco	200 grs.
1	Shampoo	200 ml
1	Óleo de amêndoas	100 ml
1	Algodão	25grs.
1	Fralda descartável	Pequena
1	Lenço umedecido sache	100 grs.
1	Bolsa térmica	
1	Caixa pequena	

I) Custo mensal por vida é de **R\$ 15,00 (Quinze reais)** por trabalhadores, através do <https://bit.ly/sindturvida>.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO – SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO DO ESTADO DE GOIAS**, em conjunto com a Federação do Comércio do Estado de Goiás – FECOMÉRCIO, disponibilizam apólice de seguro junto Porto Seguros – Vida que possui renomada especialização com coberturas adequadas à presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A empresa entrará em contato com o Sindtur – GO, no telefone 32272400 ou sindturismo@yahoo.com.br, para apresentar a GFIP, relação de empregados, contrato social e CNPJ para firmar a apólice com a seguradora indicada;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Fica facultada à empresa a adesão à referida ou a contratação com a Seguradora de sua preferência, desde que contenha as coberturas e garantias mínimas estabelecidas na presente Cláusula e que sejam referendadas pelas entidades sindicais;

**PARÁGRAFO QUARTO** - A empresa se obriga a apresentar ao sindicato dos trabalhadores o comprovante de contratação e pagamento do citado seguro no prazo de 30 (trinta) dias, após a publicação da presente Convenção Coletivo de Trabalho;

**PARÁGRAFO QUINTO** - Fica instituído a presente Convenção Coletivo de Trabalho, o "Instituto Elias Bufaiçal-IEB", trazendo diversos benefícios às empresas e aos trabalhadores do segmento do comércio da gastronomia, hotelaria, turismo e serviços; com assistência no âmbito social, segurança do trabalho, saúde, dentre outras coberturas;

a) – Em comum acordo entre a representação patronal e laboral, o "Instituto Elias Bufaiçal" será instrumentalizado oportunamente mediante Aditivo a presente Convenção Coletivo de Trabalho, onde conterà todos os regulamentos para o acesso aos serviços que serão implementados, substituindo a cláusula do seguro que consta no presente instrumento coletivo.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CLÁUSULA RESCISÓRIA**

-

As rescisões contratuais de empregados dispensados com 12 (doze) meses ou mais na mesma empresa serão homologadas obrigatoriamente no Sindicato Laboral

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Será cobrado da empresa o valor único de R\$ 200,00 (duzentos reais) por homologação, em razão do Sindicato passar a prestar serviço ao trabalhador que não mais contribuirá compulsoriamente (face a extinção da contribuição sindical compulsória) e em consequência da revogação do parágrafo 7º do art. 477 da CLT. O valor pago pela prestação de serviço da homologação será partilhado entre as entidades sindicais aqui convenientes na proporção de 40% para a entidade patronal e 60% para a laboral. O sindicato de trabalhadores fará a arrecadação e o depósito em conta corrente para a entidade patronal, mediante a entrega da listagem das homologações ocorridas no respectivo mês.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para as empresas participantes do REPIS e para as associadas, o valor previsto pelo PARÁGRAFO PRIMEIRO será de R\$ 100,00 (cem reais) por homologação, sendo 100% da arrecadação destinada ao SETHEG.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Primando pela maior segurança jurídica às empresas, fica obrigado a estas, o acerto rescisório no Sindicato quando o tempo de contratação do trabalhador dispensado for igual ou superior 12 (doze) meses.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Nas cidades onde não exista representação sindical profissional, acima de 100 km de Goiânia, os acertos rescisórios se darão na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego ou no Ministério Público.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As empresas ficam autorizadas a efetuar os pagamentos dos acertos rescisórios através de cheques somente quando forem cheques administrativos, emitidos pelo próprio Banco, no mais, o pagamento rescisório será efetuado por depósito na conta do próprio funcionário ou em espécie no ato da homologação, sem atrasos de pagamento do mesmo.

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

a) CTPS devidamente atualizada;

b) Carimbo da empresa;

- c) TRCT (Termo de rescisão de contrato) em cinco vias que não poderá mais ser impresso frente e verso;
- d) Termo de homologação em cinco vias;
- e) Aviso prévio em duas vias;
- f) Formulário do seguro desemprego;
- g) Extrato analítico do FGTS sem ocorrências, com chave para o saque;
- h) Guia de recolhimento do FGTS, com comprovante de pagamento;
- i) Demonstrativo do trabalho de recolhimento do FGTS rescisório;
- j) Chave de comunicação;
- k) Seis últimos contracheques;
- l) Ficha de registro de empregados;
- m) Atestado de saúde ocupacional;
- n) Carta de preposto;
- o) Comprovação de recolhimento das contribuições sindicais compulsórias e contratual (Manutenção chamada de Assiduidade) devidas às entidades sindicais (obreira e patronal) no exercício em curso.
- p) Comprovação do pagamento do SEGURO DE VIDA dos últimos 6 (seis) meses;

## **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: 18/04 – (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 convenentes, 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](mailto: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 mensal de R\$ 1,00 (um real), a incidir sobre as respectivas folhas de pagamento, cujo valor deverá ser repassado ao SETHEG até o dia 10 do mês subsequente ao respectivo desconto, mediante recolhimento junto a Caixa Econômica Federal em conta corrente do Sindicato SETHEG (agência 0012, operação 003 conta corrente n.º 75.102-2, Caixa Econômica Federal), 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 art. 7º, III e VI do art. 8º da CF, art. 513 Alínea "e" da CLT e Recurso Extraordinário nº 189.960-3 do Supremo Tribunal Federal. Tem o empregado o direito de oposição ao desconto, ficando estabelecido o prazo de 10 (dez) dias antes do mesmo.

I - As empresas poderão retirar as guias no site [www.setheg.com.br](http://www.setheg.com.br) ou pelo e-mail [financeiro@setheg.com.br](mailto:financeiro@setheg.com.br) ou depósitos em conta corrente, informada nesta cláusula, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto.

### **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 Assosiativa 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.**

<b>Contribuinte/Porte</b>	<b>Número de empregados</b>	<b>Valor a recolher</b>
MEI		R\$ 20,00/mês
Microempresas ME	de 0 a 10 empregados	R\$ 40,00/mês
ME ou EPP	de 11 a 50 empregados	R\$ 60,00/mês
Demais empresas	de 51 a 99 empregados	R\$ 120,00/mês
Acima de 100 empregados		R\$ 150,00/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](mailto:sindturismo@yahoo.com.br).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Para o pagamento anual, em parcela única à vista, via boleto ou pix, será concedido desconto de 15%. No pagamento total cartão de crédito ou pix parcelado em até 12x o desconto será de 10%

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INSTITUTO ELIAS BUFÁIÇAL**

Fica instituído à presente convenção coletiva de trabalho o Instituto Elias Bufaiçal-IEB, estabelecendo serviços sociais sindicais, trazendo diversos benefícios às empresas e aos colabores do comércio de bens, serviços e turismo.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Em comum acordo entre a representação patronal e laboral, o Instituto Elias Bufaiçal será instrumentalizado oportunamente mediante aditivo à presente Convenção Coletiva de Trabalho, onde conterà os objetivos sociais e os regulamentos para ter acesso aos serviços que serão implementados.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO EMPREGADOS TUR HOSPITALIDADE ESTADO GOIAS**

**RICARDO RODRIGUES GONCALVES**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DE TURISMO E HOSPITALIDADE NO ESTADO DE GOIAS**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - EDITAL E ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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