CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00055/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/02/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043300/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.201180/2025-11
DATA DO PROTOCOLO: 10/03/2025

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

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO DO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 02.889.400/0001-25, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARLOS LUZ DA SILVA;

SIND EMP HOT, REST, FLATS, CHOP, POSAD, COND RESID, COM, EMP DOMEST, ENT FILAN, RELIG, EMP EMPR DE COMP, VEND, LOC E ADM DE IMOVEIS E SIMILARE , CNPJ n. 36.862.753/0001-53, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO DE ASSIS ALVES DA COSTA;

FEDERACAO EMPREGADOS TURISMO HOSPITALIDADE EST GO E TO, CNPJ n. 37.014.321/0001-55, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARLOS LUZ DA SILVA;

E

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, TURISMO E SIMILARES DE FORMOSA E ENTORNO DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 17.286.545/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAFAEL SILVA DE SOUZA;

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria: Profissional dos Trabalhadores na "gastronomia": restaurantes, churrascarias, bares, botequins, chopperias, wiskerias, casas de chá, casas de café, casas de diversões, casas de show, lanchonetes, pizzarias, pastelarias, sorveterias, sanduicherias, confeitarias, leiterias, creperia, bombonieres, boytes, lanches em trailers (pit-dog), pesque pague e na "hospedagem": hotéis, hotéis fazenda, apart-hotéis, cuja razões sociais, sejam hotéis, motéis, pensões, pousadas, chalés, casas de hospedagem em geral, área de camping, estâncias e econômica de Hotéis, apart-hotéis, motéis, pensões, hospedarias, drive-in, flats-servisse, pousadas, fast-food**, com abrangência territorial em **Água Fria de Goiás/GO, Alto Paraíso de Goiás/GO, Alvorada do Norte/GO, Cabeceiras/GO, Campos Belos/GO, Cavalcante/GO, Colinas do Sul/GO, Flores de Goiás/GO, Monte Alegre de Goiás/GO, Nova Roma/GO, Padre Bernardo/GO, Simolândia/GO, Teresina de Goiás/GO e Vila Propício/GO**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Será concedido a todos os trabalhadores abrangidos pelos Sindicatos que firmaram a pres[illegible] CCT, mesmo em contratos de experiência e independente da modalidade de remuneração, um Pis[illegible] fixado em **R$ 1.630,80 (hum mil, seiscentos reais e oitenta centavos).**

Privacidade - Termos

parágrafo primeiro - para as empresas que contrataram trabalhadores com o salário fixado no Piso Salarial e estejam pagando desde janeiro 2025, valor inferior ao vigente Piso Salarial que é de R$ 1.630,80, fica concedido o prazo para quitar todo o retroativo até o pagamento da folha de fevereiro/2025;

parágrafo segundo - o valor do Piso Salarial que terá vigência a partir de 01.01.2026, será negociado pelos Sindicatos e constará de um Aditivo a esta CCT a ser firmado até janeiro 2026.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO SALARIAL

Será concedido aos trabalhadores abrangidos pelos Sindicatos que firmaram esta CCT, uma reposição salarial linear para repor perdas salariais do período 01.01.2024 a 31.12.2025, uma reposição salarial no percentual de **08% (oito inteiros por cento),** aplicado sobre o salário vigente em 01.12.2024, pago e incorporado aos salários a partir da folha de janeiro/2025.

parágrafo primeiro - para as empresas que não concederam a reposição salarial a partir de janeiro 2025, ou que só anteciparam parte do índice, concede-se o prazo para quitar todo o retroativo até o pagamento da folha de fevereiro/2025;

parágrafo segundo - o índice da reposição salarial para repor as perdas salariais de 01.01.202 a 31.12.2025, que terá vigência a partir de 01.01.2025, serão negociadas pelos Sindicatos e constará de um Aditivo a esta CCT em janeiro 2026.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO SRTE

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - MODALIDADE DE REMUNERAÇÃO

A remuneração dos trabalhadores abrangidos pela presente CCT independente da jornada laborada**,** será sempre na modalidade mensalista, sendo que para fazer contratação sob outra forma de remuneração, inclusive a remuneração por hora, se exigirá prévia negociação via Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato obreiro e adesão individual de cada trabalhador, garantindo-se porém em qualquer situação, o piso salarial como o menor salário a ser pago e somente se vier a inexistir Piso Salarial, que será observado o salário mínimo como o menor salário a ser pago.

parágrafo único - qualquer benefício/vantagem salarial concedido espontaneamente pelo empregador sem estar previsto nesta CCT, terá natureza salarial.

CLÁUSULA SEXTA - BASE DE CÁLCULO

Os cálculos de toda e qualquer parcela salarial de todos os trabalhadores da categoria, inclusive da gorjeta, serão feitos pela média das parcelas salariais recebidas nos últimos 03 (três) meses efetivamente trabalhados.

CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL: CONDIÇÕES E EXIGÊNCIAS

Fica ajustado que as empresas abrangidas pela presente norma coletiva, representada pelo Sindicato patronal, em comum acordo com o Sindicato dos trabalhadores, intermediarão por

contrato/convênio com empresas que operam processar a antecipação salarial aos trabalhadores que manifestarem interesse, que será nas seguintes condições:

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

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

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

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

e) a parceria a ser feita, sujeitará que o custo pelo serviço do processamento de dados, não ultrapasse o valor total de R$ 13,00 (treze reais) por cada evento de antecipação;

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

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

h) o Sindicato em conjunto com a Federação dos trabalhadores fez gestões no mercado perante o segmento de empresas de crédito que trabalham com antecipação salarial e assim, indica a empresa UNIVERSAL PAGAMENTOS PLATAFORMA DIGITAL DE SERVÇOS S.A. (Universal Bank), CNPJ 37.850.240/0001-95 *sito na Av. Paulista, nº 2.278, Ed. São Luiz, Bela Vista, São Paulo-SP, 01.310-300, site https://www.universalbank.com.br email: administrativo@universalpagamentos.com.br; fone: (11) 41180538; 08000420401 e Escritório de Representação em Goiânia: Insight Comunicação Integrada Alessandro Issi Comunicação Integrada LTDA, sito na Av. T4, nº 619, Sala 310, Setor Bueno, Goiânia-GO, fone 62-9820-4060; 62-98192-2766, cep 74230-03* que atende todos os requisitos exigidos pelos comandos determinados nas alíneas desta cláusula, sendo de interesse do ente sindical, indicar empresa que tenha o menor custo na prestação deste serviço e também zelar para que não haja endividamento pelo trabalhador, daí, a exigência de fatiar a antecipação escalonadamente em eventos de valores menores, de modo que ao término do mês, remanesça no mínimo 60% (sessenta por cento) do seu salário.

parágrafo único: convencionam as partes queo salário base do trabalhador, seja o valor fixodo trabalhador, sem incluir os adicionais, prêmios, gorjetas ou os descontos, como INSS e imposto de renda.

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

CLÁUSULA OITAVA - GORJETA (10 POR CENTO):

Convencionam os Sindicatos signatários desta CCT, que a regulamentação da cobrança da gorjeta será obrigatoriamente via Acordo Coletivo de Trabalho, a ser celebrado obrigatoriamente com o Sindicato dos Trabalhadores, quando poderá se negociar atribuir à gorjeta, a natureza indenizatória.

parágrafo primeiro: Entende-se por "gorjeta" qualquer valor cobrado a mais na nota de serviço, independentemente de ser pago extra recibo ou pago espontaneamente pelo cliente/consumidor e, independente da nomenclatura utilizada;

parágrafo segundo: Caso a empresa não possua Acordo Coletivo de Trabalho firmado regulamentando o objeto em questão, deverá distribuir integralmente os valores arrecadados a título de gorjeta aos trabalhadores, sem fazer qualquer retenção e incluir a total da "gorjeta" no contracheque mensal, gerando todos os reflexos nas verbas: adicional noturno, horas extras, repouso semanal remunerado, aviso prévio, 13º salário, férias, FGTS e previdência social;

parágrafo terceiro: O empregador é obrigado a fornecer aos trabalhadores, a contra recibo, bem como encaminhar para o SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO DO ESTADO DE GOIAS no *e-mail*: **juridico@sechseg.com.br**, até o dia 10 do mês subsequente ao mês da apuração, “mapa fiscal/planilhas” ou documento equivalente que comprove o total da gorjeta auferida, devendo constar o valor individual de todos os trabalhadores com a totalização do período mensal.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA NONA - PRÉMIO POR TEMPO DE SERVIÇO

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

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - INDENIZAÇÃO NA DATA BASE

O trabalhador dispensado sem justa causa cujo aviso prévio trabalhado ou indenizado tenha *a data de* afastamento/desligamento no período de 30 (trinta) dias antecedentes à data base, ou seja, entre os dias 02 e 31 do mês de dezembro de cada ano, *independentemente da sua projeção*, terá direito à indenização equivalente a um salário contratual vigente, acrescido do adicional de insalubridade (se devido) nos termos da Lei 7.238/84 c/c Súmula 139 do TST e do adicional de periculosidade (se devido) nos termos da Súmula 132 do TST a ser incluída nas verbas rescisórias e pagas no TRCT.

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

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIO ASSIDUIDADE EM 13 PARCELAS

As empresas concederão mensalmente o prêmio assiduidade no valor mínimo de 11% (onze por cento) calculado sobre o salário contratual do trabalhador beneficiado em número de **13 (treze) parcelas anuais**, sendo que a 13a parcela será paga dentro do mês de dezembro com tolerância de se pagar com a folha de cada dezembro; mediante manifestação de adesão pelo trabalhador, ***observando conforme o Termo constante no Anexo de Adesão*** e as condições abaixo:

parágrafo primeiro - O empregador é obrigado a informar e fornecer o Termo do Anexo 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 ao "prêmio assiduidade" nos termos disposto no Anexo de Adesão 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 art. 58 da CLT; havendo exceção apenas por liberalidade do empregador e quando do gozo de férias e estritamente nas seguintes condições ao final ressalvadas nas alíneas abaixo:

a) - Haverá falta justificativa para ausência ao trabalho sem prejuízo do prêmio assiduidade, quando ocorrer pelo(a) trabalhador(a), as situações prevista no art. 473 da CLT, como: casamentos, nascimento de filhos, falecimento de filhos, cônjuge, pai e mãe, doação de sangue, acidente de trabalho etc e na situação prevista nas cláusulas: 1 - que garante o acompanhamento do filho ao médico (cláusula 38ª); 2 - ausência por vestibular e ENEM (cláusula 35ª); 3 - ausência pelo dia da categoria (cláusula 37ª) e desde ainda que não tenha nenhuma suspensão no mês;

parágrafo terceiro - Ante à sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o prêmio de assiduidade, em nenhuma hipótese integrará ao salário contratual, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e outros prêmios pagos pelo empregador;

parágrafo quarto - Os trabalhadores que exercem cargo de Gerente não receberão o adicional constante do *caput*, ainda que atendidas as exigências ora estabelecidas, exceto se por liberalidade do empregador, mantidas as demais regras, quando aplicadas;

parágrafo quinto - Sendo o "prêmio assiduidade" ofertada como meio de estímulo ao aumento da produtividade, fica estabelecido que mesmo se a empresa, no uso de sua faculdade, vier a abonar qualquer ausência do trabalhador, estará apenas praticando ato de liberalidade, que não ensejará qualquer direito futuro e nem penalidade pecuniária;

parágrafo 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 de Adesão, que trata do rateio do valor entre Sindicato obreiro e trabalhadores, do prêmio assiduidade, que não possui natureza salarial e foi uma conquista do Sindicato obreiro, sendo destinada anualmente, 12 (doze) parcelas em favor dos trabalhadores e 01 (uma) em favor do Sindicato obreiro, que será no **mês de julho/2025 e julho/2026, com repasse da parcela exercício 2.025 até 11.08.2025 e repasse da parcela exercício 2.026 até 10.08.2026;**

a) - O trabalhador que não fizer jus ao "prêmio assiduidade" no mês do repasse, desobriga o empregador de repassar a cota relativa a esse trabalhador no referido mês pois a cota parte só será devida se o trabalhador for assíduo. Porém, observando o princípio da equidade, o repasse será feito no primeiro mês seguinte em que o trabalhador venha a fazer jus ao benefício;

b) - A empresa que conceder o benefício "prêmio assiduidade" a trabalhadores sem obedecer o comando normativo desta cláusula, ou seja, para trabalhadores mesmo que não tenham aderido ao Termo constante no Anexo de Adesão desta CCT, o benefício automaticamente terá natureza salarial e incorpora na remuneração.

parágrafo oitava - atendidas as condições, o trabalhador poderá receber **12 (doze)** parcelas anuais do benefício de natureza indenizatória "prêmio assiduidade" uma conquista que costumeiramente vem sendo mantida ao longo das negociações coletivas de trabalho e foi mantida mesmo agora após à lei da "contrarreforma" trabalhista; de modo que uma parcela do "prêmio assiduidade" será recolhida sobre o mês de **julho de cada ano,** calculado sobre o salário contratual de **todos** os trabalhadores da empresa sujeitos ao controle de jornada (excluindo somente os Gerentes) e será revertida em favor do Sindicato dos trabalhadores obedecendo o seguinte cronograma:

- **exercício 2025**: recolhida sobre o mês de **julho/2025** e repassada ao Sindicato até o dia **11.08.2025;**

- **exercício 2026**: recolhida sobre o mês de **julho/2026** e repassada ao Sindicato até o dia **10.08.2026;**

a) O repasse ao Sindicato dos Trabalhadores, referente à parcela do "prêmio assiduidade", devida por cada trabalhador, deverá ser realizado acessando o site do Sindicato ***https://www.sechseg.com.br/guias/*****,** quando haverá duas opções: **1)** ir na Aba "**Guias**" e selecionar pelo nome do Sindicato patronal **SINHORES**, e selecionar a guia **11% ASSIDUIDADE** ou **2)** ir na Aba **"Convenções"**, selecionar Convenção Coletiva de Trabalho do **SINHORES**, abrir por PDF, o *link* respectivo da guia, que nesse caso aqui da parcela de assiduidade, é https://www.sechseg.com.br/guias/ NO CAMPO SINHORES 11% ASSIDUIDADE, fazendo o recolhimento em até **11.08.2025**, sob pena de incidir, além da obrigação principal, mais a multa prevista na **cláusula 54ª** desta Convenção Coletiva de Trabalho;

b) As partes signatárias buscaram orientação jurídica para conferir segurança jurídica aos empregadores antes de pactuarem esta cláusula, estando assim a norma negociada, amparada pela legislação e ainda com o entendimento favorável do **MPT conforme Relatório da NF 0001470.2019.18.000/7**; por se tratar de uma cláusula de "adesão" que exige prévia manifestação do trabalhador em aderir ou não ao recebimento do benefício "prêmio assiduidade.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIO PELA FUNÇÃO CAIXA

O exercente de função de caixa, ainda que em sistema de rodízio e independentemente do nome do cargo anotado em sua CTPS, fará jus a um "prêmio" de função mensal equivalente a 15% (quinze por cento) de seu salário contratual a título de quebra de caixa e que constará no seu contracheque e será sempre devida, ainda que a empresa não promova a cobrança da ocorrência de prejuízos aos trabalhadores que exerçam a função de caixa.

parágrafo primeiro: A gratificação de que trata o *caput* será utilizada para compor a base de cálculo para fins de férias e 13º;

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

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

Fica instituído o PPL e/ou PPR - Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados, para as empresas que tenham acima de 15 (quinze) trabalhadores, sendo fixado uma parcela anual equivalente ao Piso Salarial vigente, que será pago em 02 (duas) parcelas de 50% (cinquenta por cento) sendo a 1ª parcela paga no contracheque do trabalhador do mês de **junho** e a outra parcela dos outros 50%, paga no contracheque de **novembro.**

parágrafo primeiro - Para o **exercício 2025**, a parcela anual será também equivalente ao Piso Salarial negociado para vigorar a partir de 01.01.2025 e será pago em 02 (duas) parcelas de 50% (cinquenta por cento), sendo a 1ª parcela paga no contracheque do trabalhador do mês de **junho/2025** e a outra parcela paga no contracheque de **novembro/2025;**

parágrafo segundo - Para o **exercício 2026**, a parcela anual será também equivalente ao Piso Salarial negociado para vigorar a partir de 01.01.2026 e será pago em 02 (duas) parcelas de 50% (cinquenta por cento), sendo a 1ª parcela paga no contracheque do trabalhador do mês de **junho/2026** e a outra parcela paga no contracheque de **novembro/2026;**

parágrafo terceiro - Em decorrência de poder haver eventuais perdas financieras ainda do período de pandemia, acaso as situações econômico-financeiras dificultem o cumprimento da presente cláusula a partir de 2025, a empresa deve tomar a iniciativa de contatar o Sindicato dos trabalhadores, para, mediante obrigatória negociação, através de Acordo Coletivo do Trabalho, se conceder mais prazo, parcelar e/ou até abater parte do valor, mediante anuência dos trabalhadores.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REFEIÇÃO

Será fornecida gratuitamente a todos os trabalhadores abrangidos pela presente CCT, sem exceção e independentemente da modalidade de jornada, uma refeição a cada jornada de trabalho, em cardápio estabelecido pela mesma, mas que assegurará obrigatoriamente os ingredientes: arroz, feijão, carne, verdura e salada, que não será considerado salário *"in natura"*.

parágrafo primeiro - Se a empresa não tiver cozinha própria, optará entre duas opções: a) fornecer um *marmitex*" garantindo os mesmos ingredientes descritos no *caput* da cláusula **OU** fornecer uma cesta básica com a obrigatoriedade dos seguintes ingredientes:

item	Unidade	descrição do item
02 Pct	5 kg	arroz tipo 1 Cristal, Califórnia ou Tio Jorge
01 Pct	5 Kg	Açúcar
02 und	340 g	Extrato de tomate
01 pct	500 gm	Farinha de mandioca
02pct	500mg	farinha de trigo
04 pct	01 kg	Feijão Dona Cota, Tio Jorge ou Barão
01 pct	01 kg	Fubá de milho ou milharina
02 lata/Pct	400mg	Leite em pó
02 pct	500 mg	Macarrão espaguete ou talharim
01 Und.	500 mg	Manteiga animal
02 Pct.	450 mg	Mistura de bolo pronto
04 Lts	01 Lt	Óleo de soja
02 Pct	500 mg	Café moído
01 Pct	01 kg	Sal

01 Und.	Tablete 500mg	Doce goiabada/bananada
02 dúzias	12	ovos
01 pct	500 g	Bolacha água e sal ou cream cracker
01 ptc	400 ml	Bolacha rosquinha

parágrafo segundo - A empresa disponibilizará um local adequado, com mesa e cadeiras para uso das refeições pelos trabalhadores e quando estes levarem marmitas de sua casa, disponibilizará cozinha com fogão/microondas para finalização da refeição;

parágrafo terceiro - O fornecimento de alimentação, seja *in natura* ou seja por meio de documentos de legitimação, tais como: tíquetes, vales, cupons, cheques, cartões eletrônicos destinados à aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios, não possui natureza salarial e nem é tributável para efeito da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários e tampouco integra a base de cálculo do imposto sobre a renda da pessoa física;

parágrafo quarto - Constitui ônus da empresa em comprovar ao Sindicato dos trabalhadores, quando provocada, o fornecimento da refeição aos seus trabalhadores, por documento fiscal com o respectivo CNPJ da empresa que por contratação, venha a fornecer alimentação ou compra de ingredientes descritos no parágrafo 1º desta cláusula**;**

parágrafo quinto - A empresa que tiver interesse em criar uma nova opção, que é a de fornecer um *ticket* alimentação, terá que firmar Acordo Coletivo de Trabalho Complementar com o Sindicato dos trabalhadores, fixando o valor que será suficiente para custear uma refeição e por isso, não poderá ser inferior a **R$ 23,00 (vinte e três reais) durante o ano de 2.025 e R$ 24,00 (vinte e quatro reais) para o ano de 2.026;**

parágrafo sexto - O fornecimento da refeição com somente parte de ingredientes e não a sua totalidade conforme determina o '*caput'* da cláusula, equivalerá a descumprimento e sujeitará o empregador na obrigação de indenizar o trabalhador lesado, sendo fixado para o exercício de 2.025, o valor diário de R$ 23,00 (vinte e três reais) e para o exercício de 2.026, o valor diário de R$ 24,00 (vinte e quatro reais);

parágrafo sétimo - O não fornecimento de refeição conforme previsto no parágrafo 4º, equivalerá como descumprimento da cláusula da refeição, obrigando o empregador efetuar o pagamento de **R$ 46,00** (quarenta e seis reais) por dia de trabalho a cada trabalhador lesado durante o exercício de 2.025 e de **R$ 48,00** (quarenta e oito reais) para o exercício 2.026;

parágrafo oitavo - Não está contemplado como refeição e/ou marmitex que garanta o cumprimento desta cláusula, o fornecimento de comida congelada e sem a certificação do Serviço de Inspeção Federal - SIF;

parágrafo nono - O descumprimento do fornecimento da alimentação, seja em qualquer hipótese desta cláusula, ensejará, além do ressarcimento nos valores acima discriminados, a carcterização em dano moral coletivo, cujo valor reparatório mensal por cada trabalhador, em caráter pedagógico, não poderá ser inferior a R$ 1.000,00 (hum mil reais), por cada trabalhador prejudicado, que terá caráter de ordem sucessiva.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA BÁSICA NATALINA

Fica instituída a cesta natalina em favor de todos os trabalhadores, que estejam em labor na empresa, que será concedida sem qualquer condição, a ser entregue entre os dias **01.11.2025 a 31.12.2025**

para o exercício 2025 e entre os dias **01.11.2026 a 31.12.2026 para o exercício 2026**, com a obrigatoriedade dos seguintes itens:

03 Pct	5 kg	arroz tipo 1 Cristal, Califórnia ou Tio Jorge
02 Pct	5 Kg	Açúcar
03 und	340 g	Extrato de tomate
02 pct	500 gm	Farinha de mandioca
02pct	500mg	farinha de trigo
05 pct	01 kg	Feijão Dona Cota, Tio Jorge ou Barão
01 pct	01 kg	Fubá de milho ou milharina
02 lata/Pct	400mg	Leite em pó
04 pct	500 mg	Macarrão espaguete ou talharim
01 Und.	500 mg	Manteiga animal
02 Pct.	450 mg	Mistura de bolo pronto
05 Lts	01 Lt	Óleo de soja
03 Pct	500 mg	Café moído
02 Pct	01 kg	Sal
01 Und.	Tablete 500mg	Doce goiabada/bananada
03 dúzias	12	ovos

parágrafo primeiro - Faculta-se à empresa que queira, converter os produtos que seriam entregues em espécie, para o valor em espécie, que será mediante contrarecibo bancário no importe de **R$ 700,00 (setecentos reais), para o exercício 2025 e de R$ 800,00 (oitocentos reais) para o exercício 2026;**

parágrafo segundo - Constitui ônus da empresa em comprovar ao Sindicato dos trabalhadores, quando provocada, o fornecimento da cesta básica natalina, por documento fiscal com o respectivo CNPJ da empresa que por contratação, venha a fornecer alimentação ou compra de ingredientes descritos no parágrafo 1º desta cláusula;

parágrafo terceiro - a inobservância desta cláusula ensejará a obrigação da empresa em indenizar cada trabalhador no importe de **R$ 840,00 (oitocentos e quarenta reais), para o exercício 2025 e de R$ 960,00 (novecentos e sessenta reais) para o exercício 2026.**

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

As empresas pagarão de uma só vez ao dependente do trabalhador falecido e também dos falecidos por qualquer causa valor equivalente a 01 (um) salário contratual.

parágrafo único - As empresas que mantêm seguro de vida para os seus trabalhadores ficam desobrigadas de conceder o auxílio previsto no *caput*.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL

As Entidades Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

parágrafo primeiro – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao**;**

parágrafo segundo – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando no mês da homologação desta, desde que a partir de 10/03/2025**, o valor **total** de **R$30,00 (trinta reais)**, por trabalhador que possua, usando como base a relação dos trabalhadores constantes na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento do boleto deste custeio, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório;

parágrafo terceiro – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado;

parágrafo quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas;

parágrafo quinto – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização:

I – Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações;

II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor;

III – Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula;

IV – Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento ou substituição do pagamento das multas por descumprimento de CCT;

V – Os documentos oficiais para comprovação da quantidade de trabalhadores da empresa são: a folha de pagamento, GFIP-SEFIP, informações do e-social ou outros documentos oficiais que vierem a substituir estes;

parágrafo sexto: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes;

parágrafo sétimo – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT;

parágrafo oitavo – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado;

parágrafo nono – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial;

parágrafo décimo – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade;

parágrafo décimo primeiro – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia:

a) Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando Boque a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho;

b) Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário;

c) Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais:

prágrafo décimo segundo – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia:

a) a íntegra do Manual de Orientação e Regras e **decisões judiciais em âmbito nacional**, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links www.beneficiosocial.com.br e www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFICIOS	**FORMA DE PRESTAÇÃO**		**DESCRITIVO**
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R$ 700,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X	R$ 200,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO

			SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6x	R$ 800,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6x	R$ 330,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R$ 3.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO ECONOMIA DE ENERGIA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO A REDUÇÃO NAS DESPESAS DE ENERGIA ELÉTRICA PARA CONTAS ACIMA DE R$200,00, POR MEIO DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NA DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA SOLAR VERDE. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFICIOS	**FORMA DE PRESTAÇÃO**		**DESCRITIVO**
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R$ 2.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL SEM UNIDADE MÓVEL		FICARÁ DISPONÍVEL ÀS EMPRESAS, REDE CREDENCIADA DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS PARA A OBTENÇÃO DE EXAMES CLÍNICOS SEM NENHUM CUSTO, COMO, O PCMSO (PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL) PARA A MATRIZ E SEDE DA EMPRESA, E EXAMES CLÍNICOS (ASO – EXAMES ADMIS-SIONAIS, DEMISSIONAIS, PERIÓDICOS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO); RELATÓRIO ANUAL MODELO E-SOCIAL; SUPORTE JURÍDICO PARA ELABORAÇÃO DE QUESITOS TÉCNICOS EM CASO DE RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS; ALÉM DO ARQUIVAMENTO E COORDENAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO TÉCNICA E CLÍNICA IMPRESSA OU DIGITAL POR 20 (VINTE) ANOS, BEM COMO, CONCEDENDO DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NAS DESPESAS COM EXAMES COMPLEMENTARES, COMO, HEMOGRAMA COMPLETO, ELETROENCEFALOGRAMA, ELETROCARDIOGRAMA, AUDIOMETRIA, ACUIDADE VISUAL, ESPIROMETRIA, PPRA, LTCAT, E DEMAIS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO M.T.E. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO), ATRAVÉS DE UM SIS-TEMA DE GESTÃO ON-LINE, ACESSO À REDE NACIONAL DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS CREDENCIADOS.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS

		PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO SITUAÇÃO CADASTRAL PESSOA FÍSICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE PESSOAS FÍSICAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO CONSULTA CADASTRAL PESSOA JURÍDICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE OUTRAS EMPRESAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO REDUÇÃO DE CUSTO POR ENERGIA SUSTENTÁVEL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO A EMPRESA O FORNECIMENTO DE ENERGIA ELÉTRICA, ATRAVÉS DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NO MERCADO DE LIVRE DE ENERGIA. PARA EMPRESAS QUE POSSUEM DESPESAS COM ENERGIA ACIMA DE R$ 4.000,00 POR MÊS EM ALTA-TENSÃO, SEM RESTRIÇÕES NOS SERVIÇOS DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO, COM ACESSO À INTERNET PÚBLICA OU PRIVADA NAS PROXIMIDADES E EM CONFORMIDADE COM A RESOLUÇÃO NORMATIVA ANEEL Nº 1.000/2021, RECEBERÃO DESCONTOS DE PELO MENOS 18%.?

parágrafo décimo terceiro -A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custo mensal do benefício aqui praticado.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MULTA POR ATRASO NA RESCISÃO

Após o prazo legal de 10 (dez) dias para a empresa efetuar o pagamento das verbas rescisórias, efetuar a homologação e fazer a entrega das guias para levantamento do FGTS e seguro-desemprego, terá ainda, caso necessário, mais 01 (um) dia de tolerância, após o 10º dia contados a partir do término do contrato, sob pena de pagar, à partir do 12º dia posterior ao término do contrato, além da multa prevista no art. 477 da CLT, a partir do 2º dia posterior, ou seja, 12º dia, mais 1/30 avos (um trinta avos) ao trabalhador, por cada dia de atraso calculado sobre o valor líquido da rescisão.

parágrafo primeiro: 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 **10 (dez) meses** de serviço na empresa ou agendar no Sindicato dos empregados (para trabalhadores com **10 (dez) meses** ou mais de serviço na empresa), o qual deverá ter o ciente do trabalhador nas duas vias.

parágrafo segundo: Em caso de não comparecimento do trabalhador para o acerto previsto em lei ou em caso de força maior, ficará o empregador isento das multas previstas nesta cláusula, desde que

comprove perante o Sindicato profissional ter fornecido o aviso prévio na forma exigida pelo § 1º e em seguida terá declaração do Departamento de homologação do mencionado Sindicato isentando da multa.

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO OBRIGATÓRIA NAS SUB-SEDES DO SINDICATO

Os acertos rescisórios dos trabalhadores que contarem com mais de **10 (dez) meses** de tempo de serviço, de empresas sediada na base territorial do SINHORES: **Água Fria de Goiás/GO, Alto Paraíso de Goiás/GO, Alvorada do Norte/GO, Cabeceiras/GO, Campos Belos/GO, Cavalcante/GO, Colinas do Sul/GO, Flores de Goiás/GO, Mimoso de Goiás/GO, Monte Alegre de Goiás/GO, Nova Roma/GO, Padre Bernardo/GO, Planaltina/GO, São João d'Aliança/GO, Simolândia/GO, Teresina de Goiás/GO, Vila Boa/GO e Vila Propício/GO,** deverão ser efetuados **obrigatoriamente** via virtual *on line* pelo Sindicato dos trabalhadores ou nos locais físicos conveniados indicados pelo Sindicato Intermunicipal dos Empregados no Comércio Hoteleiro do Estado de Goiás – SECHSEG a começar a vigência a partir de **01.04.2025;**

parágrafo primeiro - Primando pela maior segurança jurídica às empresas, fica facultado a estas, o direito se assim optarem, de fazer o acerto rescisório através do Sindicato quando o tempo de contratação do trabalhador dispensado for inferior à 10 (dez) meses;

parágrafo segundo - Para realizar homologação digital do(s) empregado(s) de sua empresa de forma cômoda e segura, entre em contato para agendamento através do telefone celular e WhatsApp 62 993182376 e para envio de documentação o e-mail: homologação@sechseg.com.br

parágrafo terceiro - As empresas ficam autorizadas a efetuarem os pagamentos dos acertos rescisórios através de pix, depósito bancário ou em espécie;

parágrafo quarto - Para a assistência sindical no ato de homologação da rescisão, será cobrada da empresa, uma taxa no valor único de **R$ 220,00 (duzentos e vinte reais)** por cada homologação, devendo a empresa retirar a guia no *site*: **www.sechseg.com.br/guias** quando haverá a opção: **1)** ir na Aba "**Guias**" e selecionar pelo nome do Sindicato patronal **SINHORES**, e selecionar a guia **HOMOLOGAÇÃO** ou **2)** através do *link:***https://app.higestor.com.br/recebimento/3033** em favor do Sindicato dos trabalhadores, sendo obrigatória a comprovação do pagamento até o ato da homologação. As empresas com o mínimo de 06 (seis) meses de filiação ao Sindicato patronal e quites com as obrigações/contribuições de custeio sindical em relação a ambos os Sindicatos, pagará somente a cota parte em favor do Sindicato dos trabalhadores no valor de R$ 75,00 (setenta e cinco reais). Também, quando o trabalhador for dispensado e no momento da rescisão tiver tempo de sindicalização superior a 06 (seis) meses e estiver quites com todas as obrigações/contribuições de custeio em favor do Sindicato dos trabalhadores, pagará somente a cota parte em favor do Sindicato patronal. A taxa de homologação será destinada em percentuais iguais às entidades signatárias para o seu custeio, para tanto, o Sindicato dos trabalhadores, até o 10º dia do mês subsequente ao mês findo, repassará ao Sindicato patronal a sua cota de 50% (cinquenta por cento) do auferido com esse serviço prestado no mês anterior, informando ainda a quantidade de homologações realizadas, identificando nominalmente cada empresa;

parágrafo quinto - O Sindicato disponibiliza o serviço de agendamento de homologações através do *whatsapp,* telefone **(62)99318-2376** que terão preferência no horário das 08h00m às 15h30m, já as homologações não agendadas terão que aguardar o atendimento aguardando a ordem de preferência;

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

a) Carteira de trabalho devidamente atualizada;

b) Carimbo da empresa com documentação carimbada e assinada;

c) Termo de rescisão de contrato em cinco vias;

d) Termo de homologação em cinco vias;

e) Aviso prévio;

f) Formulário do seguro desemprego;

g) Extrato do FGTS para fins rescisórios;

h) Detalhamento da Guia de recolhimento do FGTS;

i) Não serão aceitos inserção de dados incorretos nos documentos exigidos para a homologação;

j) Três últimos contracheques efetivamente trabalhados;

k) Livro de registro de empregados;

l) Atestado de saúde ocupacional;

m) Carta de preposto;

n) Os termos de rescisão de contrato de trabalho e o de homologação não poderão serem mais impresso frente e verso;

o) Pagamentos de TRCT através de depósitos em conta, somente serão aceitos através de comprovante de extrato bancário do trabalhador;

p) comprovação de recolhimento das contribuições devidas às entidades sindicais (obreira e patronal) no exercício em curso;

q) a apólice do seguro conforme estabelecido na cláusula 41ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DE AVISO

Os trabalhadores ficarão desobrigados do cumprimento do aviso prévio quer tenha sido dado tanto pelo empregador como pelo trabalhador, quando comunicar por escrito em **autodeclaração** à empresa, da obtenção de novo emprego, desobrigando à empresa ou o próprio trabalhador do pagamento dos dias não trabalhados após a comunicação.

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DA TRABALHADORA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória de **30 (trinta)** dias à gestante, a contar do término da estabilidade prevista na alínea "b", do inciso II, do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da CF/88, resultando que a estabilidade seja de 06 (seis) meses.

parágrafo primeiro: Fica obrigada, no momento em que a empresa lhe apresentar o aviso prévio ou durante o cumprimento deste, ou ainda no ato da comunicação da dispensa, no caso de se encontrar grávida, a comunicar a empresa, e posteriormente, comprovar com exame laboratorial.

a) mediante a comunicação de gravidez pela trabalhadora, a empresa suspenderá o aviso ou demissão, sob pena de ter que pagar a correspondente indenização.

parágrafo segundo: A trabalhadora gestante poderá, mediante orientação médica e sem prejuízo salarial, ser removida de função para uma melhor adequação de suas atividades durante seu estado de gestação, com a sua devida concordância, podendo, após o retorno da licença maternidade, voltar à função de origem.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE NO ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL

Fica assegurada a estabilidade nos primeiros **12 (doze)** meses, quando do retorno do empregado licenciado por acidente de trabalho ou doença profissional

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA

Concede-se a estabilidade no emprego aos trabalhadores durante os 12 (doze) meses que antecederem à data para adquirir direito a aposentadoria voluntária, desde que contenha o prazo mínimo de 05(cinco) anos de serviço prestado à mesma empresa; só podendo ser dispensado nesse período, se houver justa causa devidamente comprovada, sendo que após a efetivação do direito, extingue-se a garantia de emprego.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROIBIÇÃO DE DESCONTO POR PREJUÍZO AO EMPREGADOR

Fica vedado à empresa descontar dos seus trabalhadores, os prejuízos decorrentes de pagamento realizados através de cartão de crédito pelo cliente bem como de recebimento de cheques sem provisões de fundo, furtado ou sustado (c/documento) previamente visados pelos empregadores ou seus prepostos; quando ocorrer o chamado *cano* quando o cliente utilizando de fraude e má fé sair sem pagar a conta e quando ocorrer acidentes como queda/quebra do prato/bebidas, congelamento de bebidas etc, situações em deve o trabalhador, para tanto, comunicar seu imediato superior imediatamente quando da ocorrência do fato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PROGRAGMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Com o objetivo de promover melhor atendimento e qualificação profissional continuada, os sindicatos, das empresas e dos trabalhadores, visando atender a determinação legal de qualificação a todos trabalhadores da categoria representada, convencionam os Sindicatos signatários desta CCT, que as empresas representadas na base sindical de sua abrangência, concederão a todos os seus trabalhadores, a permissão para a participação no Programa de Qualificação Profissional (PQP), com cursos nas áreas laborais: camareiras, barmen, idiomas, atendimento e todas as áreas da gastronomia, hotelaria e demais representadas que empenharão esforços para o aperfeiçoamento da mão-de-obra, quando liberarão os trabalhadores de forma gradual e escalonada, para não prejudicar o regular funcionamento da empresa e ainda, sem que haja qualquer prejuízo salarial e de tempo de serviço ao trabalhador.

parágrafo primeiro - O Programa de Qualificação Profissional (PQP), será gerido pela Universidade Corporativa da Agricultura Familiar e Turismo Sustentável (UnAF), CNPJ.: 17.359.768/0001-59, entidade sem fins lucrativos, fundada por entidades sindicais, com Termo de Cooperação Técnica com o CONIF (Institutos Federais de Educação) e tratativas com a FUP (UnB Planaltina) por meio do Laboratório de Pesquisas em Ciências Sociais, Métodos Qualitativos e Inovação (LaPCiS), com a finalidade especifica de capacitar as categorias da Agricultura Familiar e Turismo;

parágrafo segundo - Nenhum curso ultrapassará o investimento mensal de R$ 70,00 (setenta reais) por empregado mês, cabendo desconto de R$ 10,00 (dez reais) por trabalhador, às empresas que estejam em dias com a Contribuição Assistencial dos Sindicatos signatários, bem como será de responsabilidade da UnAF, o local para realização dos cursos, a confecção e disponibilização dos certificados para os trabalhadores participantes, sendo os sindicatos responsáveis pela indicação das empresas à participarem dos cursos, bem como as empresas podem procurar as entidade educacionais e sindicais, manifestando o interesse em calendário *in company* ou participação dos cursos;

parágrafo terceiro - A liberação do trabalhador sem prejuízo salarial e de tempo de serviço, alcança também os trabalhadores associados que exerçam cargo de direção ou representação sindical, quando convocados para cursos de formação político-sindical, com a anuência do Sindicato de trabalhadores.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DAS HORAS EXTRAS E FERIADOS

As horas extras laboradas em dias úteis serão remuneradas com adicional **de 60% (sessenta por cento)** sobre o valor da hora normal. Já em feriados e datas equiparadas discriminadas no parágrafo desta cláusula, serão remuneradas com adicional de **100% (cem por cento).**

parágrafo único - São regulamentados como feriados, em que não haverá jornada de trabalho, as seguintes datas:

1º de janeiro (dia da paz mundial, Lei 662/49);

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

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

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

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

2ª feira do mês de outubro (dia da categoria);

02 de novembro (dia de finados, Lei 10.607/2002);

15 de novembro (dia da proclamação da República, Lei 662/49);

20 de novembro (Lei Federal 14.759/2023) dia do líder Zumbi e da consciência negra)

25 de dezembro (dia de natal, Lei 662/49)

e ainda os feriados consuetudinários (costumeiros) de: sexta-feira da paixão (art. 2º, da Lei Federal nº 9.093) e *Corpus Christi* (lei municipal;

parágrafo único: Serão ainda observados os feriados municipais, que em regra são o dia do(a) padroeiro(a) do município; aniversário do município e outros que houver, de modo que, se ocorrer de trabalhar em qualquer das datas mencionadas, inclusive, quando submetidos à jornada de 12 x 36, serão as horas trabalhadas remuneradas **em dobro** sobre a hora normal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA FIXA E INVARIÁVEL E FOLGA AO DOMINGO

A jornada de todos os trabalhadores abrangidos pela presente CCT, observará os termos previstos no contrato de trabalho, mas, será sempre na modalidade **fixa e invariável**.

parágrafo primeiro - os horários do início dos turnos das empresas e em especial do segmento de refeição rápida (*fast food*), será constituído de modo que cada um permita ficar integralmente livre o período matutino ou o período noturno para permitir aos trabalhadores jovens conciliar trabalho e estudo. Assim, quem laborar em sua jornada abrangendo os períodos matutino e vespertino, terá o período noturno disponível para o estudo e o mesmo ocorrerá com quem laborar abrangendo os períodos vespertino e noturno, terá o período matutino disponível para o estudo; tudo de modo a garantir a disponibilidade integral do turno matutino ou do turno noturno para o estudo;

parágrafo segundo - Fica negociado, que a empresa elaborará escala de trabalho de modo a garantir que cada trabalhador folgue OBRIGATORIAMENTE ao menos 01 (um) domingo por mês.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - NÃO CONCESSÃO INTEGRAL DO INTERVALO INTRAJORNADA

Fica pactuado que a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, aos trabalhadores da empresa, implicará na obrigaçao do pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO POR BANCO DE HORAS

As empresas poderão adotar o "banco de horas" para compensar horas prorrogadas e/os feriados trabalhados seja por qualquer período e/ou horas trabalhadas, mas, mediante obrigatória celebração de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos trabalhadores, ficando expressamente vedado adotar o "banco de horas" e/ou compensação por contrato/"acordo" individual.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA REDUZIDO

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

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO INTRAJORNADA E DUPLO HORÁRIO DE ATENDIMENTO

A empresa que comprovadamente opere com duplo horário de atendimento, que é aquele onde o estabelecimento ao encerrar o primeiro horário de atendimento, fecha as portas e suspende o atendimento externo aos clientes/consumidores, só reabrindo para atividade interna e atendimento externo no início do segundo (novo) horário; só poderá conceder aos seus trabalhadores, intervalo intrajornada superior a 02 (duas) horas, se assim vier a estabelecer obrigatoriamente em Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o Sindicato dos trabalhadores, sendo portanto, inválida e nula qualquer "acordo" individual sobre essa matéria.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA MAJORADO

O intervalo intrajornada para a jornada semanal de 44h (quarenta e quatro horas), terá duração máxima de 02 (duas) horas e não poderá ser ampliado por acordo individual assinado com os trabalhadores, exigindo-se, para tal situação, prévia negociação via Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos trabalhadores.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DA JORNADA

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

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

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

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO AO TRABALHADOR ESTUDANTE

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA EXCEPCIONAL DE 12 X 36

A implantação e regulamentação da jornada especial 12 x 36 será obrigatoriamente via prévio Acordo Coletivo de Trabalho, a ser celebrado com o Sindicato dos Trabalhadores,

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIA DA CATEGORIA

Fica estabelecido que o dia dos trabalhadores no Comércio da gastronomia, hospedagem, turismo e serviços, será comemorado na primeira **2ª feira do mês de outubro**, o qual será reconhecido como "folga remunerada" equiparado a feriado da categoria e, para quem for convocado para laborar nesse dia, receberá a hora trabalhada com o adicional de 100% (cem por cento).

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONSULTA OU INTERNAÇÃO DE FAMILIARES

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

parágrafo primeiro: será concedido abono por até 07 dias contínuos ao trabalhador(a) que acompanhar filho (a) de até 12 (doze) anos em caso de internação;

parágrafo segundo: o abono será garantido com o protocolo do atestado de acompanhamento, protocolado na empresa, até 24 horas após o retorno ao trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa, por liberalidade, concederá um Convênio Médico Hospitalar, para todos os trabalhadores, após término do período de experiência de 90 dias, o Convênio, a ser firmado com anuência do Sindicato dos trabalhadores, nos moldes da cobertura proposta e aceita por esta entidade laboral.

parágrafo primeiro - O valor do plano de saúde subsidiado pela empresa, não tem caráter remuneratório e nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não lhe aplicando o princípio de habitualidade;

parágrafo segundo - Com relação ao plano de saúde para os trabalhadores afastados pelo INSS, a empresa ficará responsável pelo seu custeio, nos primeiros 90 (noventa) dias do afastamento do trabalhador;

parágrafo terceiro - A empresa poderá auxiliar na mensalidade base do plano de saúde ao trabalhador titular, para inclusão dos dependentes, os titulares arcarão com 100% (cem) por cento do valor do plano aos meses;

parágrafo quarto - Os trabalhadores que quiserem aderir ao plano, autorizarão o empregador a realizar o desconto dos gastos que tiverem no salário, tanto a título de mensalidade, 100% (cem) por cento das coparticipações, (devendo constar no contracheque), bem como no termo de rescisão contratual, no caso de desligamento;

parágrafo quinto - O valor do total da coparticipação, ficará totalmente a cargo do trabalhador e seus dependentes;

parágrafo sexto - Considerando que o plano de saúde é de titularidade da empregadora, em caso de desligamento, seja por qualquer motivo, o trabalhador perderá qualquer subsídio da mensalidade do plano de saúde estabelecido no parágrafo 3º e o direito de permanecer na apólice da empresa, ficando autorizado o desconto de parcelas/mensalidades e outras pendências do plano de saúde nas verbas rescisórias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADOS MEDICO/ODONTOLOGICO

As faltas dos trabalhadores por razão de saúde serão abonadas mediante a comprovação por atestado médico/odontológico ou declaração de consulta do trabalhador. Quando a empresa tiver convênio médico na especialidade necessária ao trabalhador, o atestado será fornecido pelo médico conveniado pela empresa e também serão aceitos os atestados fornecidos pelos médicos que atendem no Sindicato dos trabalhadores.

parágrafo único – O atestado abonará a falta no período em que for realizada a consulta, seja no "matutino" ou "vespertino", a não ser que esteja especificado pelo médico o repouso imediato que justifique a ausência no local de trabalho pelo dia inteiro.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA E SERVIÇOS ASSISTENCIAIS

O Sindicato patronal fica obrigado a manter seguro por acidente de qualquer natureza, morte, invalidez permanente total e ou parcial por acidente e assistência funeral por morte de qualquer causa, para todos os empregados da categoria profissional.

parágrafo primeiro - O seguro deverá ser contratado pelo Sindicado patronal em conjunto com o Sindicato dos trabalhadores, que se obriga a fornecer cópia da apólice/certificado do respectivo

seguro para as empresas. A contratação deste seguro deverá ter cláusula de cumulatividade onde existindo outra apólice de seguros de vida contratado diretamente pela empresa, o trabalhador se beneficiará também da apólice firmada entre o sindicato patronal e a operadora por ele contratada;

parágrafo segundo - O prêmio será de R$ 8,00 (oito reais) por vida, devendo ser custeado pelo empregador;

parágrafo terceiro - O sindicato patronal deverá enviar mensalmente ao sindicato dos trabalhadores, cópia do comprovante de pagamento do prêmio da apólice de seguro até o 15º (décimo quinto) dia útil do mês, sob pena de se não fizer será suspenso o repasse conforme § 6º;

parágrafo quarto - Fica estipulada em R$ 10.000,00 (dez mil reais) para morte por qualquer causa, invalidez permanente total por acidente, além de Assistência Funeral de R$ 4.000,00 (quatro mil reais). No caso de invalidez parcial a indenização será devida de acordo com os percentuais estabelecidos na apólice;

parágrafo quinto - Os valores fixados no § 2º serão custeado pelo empregador e repassados ao sindicato patronal (SINHORES) até o 10º (décimo) dia útil por meio de transferência bancária para a conta do sindicato patronal;

parágrafo sexto - A assistência funeral aqui mencionada deve ser solicitada diretamente à Cia Seguradora através do nº 0800 702 0242 constantes no certificado do trabalhador entregue pelo sindicato patronal ou dos trabalhadores;

parágrafo sétimo - O acionamento da Assistência Funeral deverá ser solicitado junto a Cia Seguradora ou ao Sindicato dos trabalhadores, que por sua vez acionará a Cia de Seguros constante nos certificados de cada trabalhador que deverá prestar os seguintes serviços: a) Assessoria para as Formalidades Administrativas; b) Registro de Óbito; c) Serviço de Retorno do Corpo; d) Carro Funerário; e) Urna Mortuária; f) Ornamentação consiste em: uma coroa de flores; enfeite floral (no interior da urna); véu para cobrir o corpo; g) Paramentos; i) Mesa de Condolências; j) Sepultamento; k) Locação de Jazigo – caso a família não disponha de local para o sepultamento, a Central de Atendimento responsabilizar-se-á pela locação de um jazigo em cemitério público municipal. O prazo de duração dar-se-á pelo período de 03 (três) anos a contar da data do evento; l) Traslado do Corpo - transporte do corpo do local onde ocorreu o óbito somente para a cidade onde realmente o Segurado mantinha residência oficial;

parágrafo oitavo - No caso de os beneficiários optarem por custear as formalidades fúnebres, caberá o direito ao reembolso somente até o valor da cobertura contratada, R$ 4.000,00 (quatro mil reais).

parágrafo nono - As partes convencionam que o valor recebido pelo trabalhador em decorrência do seguro aqui contratado em razão de eventual sinistro será integralmente compensado com eventual indenização arbitrada em caso de acidente de trabalho ou doença equiparada, independentemente da fase processual em que for apresentada.

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas permitirão que os dirigentes sindicais, advogados e assessores credenciados tenham acesso às mesmas, nos primeiros 30 minutos de abertura do estabelecimento, para fins de promover filiação, recolher mensalidade dos associados, entregar jornais, boletins periódicos e outras atividades sindicais.

parágrafo primeiro - Após receber a solicitação, a empresa terá até 05 (cinco) dias para agendar dia, que deverá ser designada para ocorrer dentro dos 10 (dez) dias contínuos que se seguirem ao comunicado da empresa;

parágrafo segundo - O descumprimento da cláusula de acesso dos dirigentes sindicais será caracterizado como prática antissindical, sujeito a quantificação pelo poder judiciário, sem prejuízo de outras penalidades e indenizações.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REPRESENTANTES SINDICAIS

Fica assegurada a estabilidade provisória aos Representantes Sindicais que, sendo filiados, vierem a ser eleitos pela categoria com mandato correspondente ao da Diretoria do Sindicato, sendo limitado a 01 (um) Representante por empresa que possuir acima de 15 (quinze) trabalhadores, que depois de eleito não poderá ter alterada sua função unilateralmente, obrigando-se o Sindicato obreiro à comunicar a empresa o nome do Representante até 10 (dez) dias após sua eleição.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas obrigam-se a abonar sem prejuízo do salário, um dia por mês, sempre nas segundas-feiras, em que os Diretores Efetivos do Sindicato permanecerem afastados da mesma para exercício de atividades sindicais, sendo obrigada comunicação prévia por parte do sindicato dos empregados com 05 (cinco) dias de antecedência.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CUSTEIO DO SINDICATO TRABALHADORES BASE SINHORES

Será devida uma contribuição de custeio em favor do Sindicato dos trabalhadores por TODOS os trabalhadores beneficiados com o instrumento coletivo de trabalho, nos termos da decisão proferida pelo STF em sede de Embargos Declaratórios no ARE 1018459, Tema 935, com repercussão geral: “é constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”. Assim, a empresa, descontará na folha de pagamento de todos os trabalhadores da categoria, a contribuição de custeio do Sindicato dos trabalhadores, no percentual em duas parcelas iguais de **R$ 57,00 (cinquenta e sete reais) para o exercício 2025**, e para o **exercício de 2026 o valor de duas parcelas de R$ 57,00 (cinquenta e sete reais)**, conforme aprovado em assembleia da categoria, regularmente convocada, onde se garantiu o direito de voz e voto a todos os trabalhadores, associados ou não; obedecendo o seguinte cronograma:

exercício 2025:

a) **1ª** parcela no valor de R$ **57,00** descontada na folha de **setembro/2025**, repassada ao Sindicato até o dia **10 de outubro de 2025**;

b) **2ª** parcela no valor de **R$ 57,0**0 descontada na folha de **dezembro/2025** e repassada até **12 de janeiro de 2026;**

exercício 2026:

a) 1ª parcela no valor de **R$ 57,00** descontada na folha de **setembro/2026**, repassada ao Sindicato até o dia **09 de outubro de 2026**;

b) **2ª** parcela no valor de **R$ 57,00** descontada na folha de **dezembro/2026** e repassada até **08 de janeiro de 2027**;

parágrafo primeiro: O repasse ao Sindicato dos Trabalhadores, referente à parcela do "custeio do Sindicato", devido por cada trabalhador, deverá ser realizado acessando o site do https://www.sechseg.com.br/guias/ quando haverá duas opções: **(1ª PARCELA CUSTEIO - SETEMBRO e 2ª PARCELA CUSTEIO – DEZEMBRO)** 1) ir na Aba "Guias" e selecionar pelo nome do Sindicato patronal **SINHORES**, no link respectivo da guia, que nesse caso aqui é o custeio, fazendo o recolhimento nas datas previstas, sob pena de incidir, além da obrigação do principal, mais a multa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

parágrafo segundo - Será garantido o direito de oposição sobre cada parcela ao desconto da contribuição ao trabalhador não associado, devendo o mesmo se manifestar por qualquer meio eficaz de comunicação escrita, como carta ou requerimento de forma verbal na sede do Sindicato (hipótese em que será reduzido a termo pelo atendente), no prazo de até 10 (dez) dias úteis, a contar do dia seguinte à efetivação do respectivo desconto em seu contracheque de cada parcela, acompanhado de cópia do respectivo contracheque, no horário comercial das 08h00 às 17h00m;

a) recebida a oposição acompanhada dos documentos na forma do parágrafo 2º, o Sindicato diligenciará perante a empresa para obter o comprovante de desconto e repasse da contribuição ao Sindicato. Comprovado ter ocorrido o desconto e repasse ao Sindicato, este compromete-se a fazer a restituição da contribuição descontada do trabalhador, no prazo máximo de até 20 (vinte) dias contínuos, contados do protocolo do direito de oposição do trabalhador junto ao Sindicato;

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

parágrafo quarto - A iniciativa patronal, seja via RH, Contador ou qualquer Chefia em incentivar/estimular/orientar o trabalhador, entregando modelo padrão de oposição, fornecendo transporte para o deslocamento empresa-Sindicato e/os outros meios, ainda que indiretamente, agindo por assentimento, nesse assunto interno do custeio sindical que é assunto de interesse tão somente do Sindicato e dos trabalhadores, configura prática antissindical, ensejando que haja o ressarcimento ao Sindicato pela empresa);

parágrafo quinto - fica pactuado entre as partes, que o ressarcimento decorrente da prática antissindical do empregador, será equivalente ao valor de um Piso salarial vigente por cada trabalhador orientado, que reverterá integralmente em favor do Sindicato dos trabalhadores.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL SINHORES

A Contribuição Assistencial 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: art. 8º, IV, da Constituição Federal; e alínea "e" do artigo 513 da CLT).

Conforme autorização da AGE do SINHORES - GO - SINDICATO PATRONAL - As empresas, e as microempresas, empresas de pequeno porte optantes pelo Simples Nacional (Supersimples), lucro presumido, Lucro Real, integrantes. Os integrantes da categoria econômica representada pelos Hotéis, Apart-Hoteis , Motéis, Pensões, Hospedarias, Drive-in, Flats-service, Pousadas , Fast-foods, Academia de Ginasticas, Estabelecimentos que forneçam alimentos e Bebidas preparadas para consumo no próprio estabelecimento, adegas, Restaurantes, pit-dogs, bares, cafés, churrascarias, cantinas, pastelarias, pizzarias, lanchonetes, lan-houses, entretenimentos turísticos naturais, Buffets, Leiterias, Laticínios, casas de show, produtores de eventos, salsicharias, cervejarias, comidas a quilho, de Agua Fria de Goiás , Alto Paraiso, Alvorada do Norte, Cabeceiras, Campos Belho, Cavalcante, Colinas do Sul, Flores de Goiás, Mimoso de Goiás, Monte Alegre de Goiás, Nova Roma, Padre Bernardo, Planaltina, São João D`Aliança, Simolândia, Teresina de Goiás, Vila Boa e Vila Propicio - SINHORES - GO - SINDICATO PATRONAL, associados ou não recolherão com recursos próprios, ao Sindicato Patronal convenente, para atendimento de despesas com sua manutenção 3% (TRÊS POR CENTO) sobre o total bruto da folha de pagamento sendo:

a) 03% (três por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento do mês de fevereiro/2025, cujo repasse deverá ocorrer até o dia 15/03/2025;

b) 03% (três por cento) sobre o total bruto da folha do mês de outubro/2025, cujo repasse deverá ocorrer até o dia 15/11/2025;

c) 03% (três por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento do mês de fevereiro/2026, cujo repasse deverá ocorrer até o dia 13/03/2026;

a) 03% (três por cento) sobre o total bruto da folha do mês de outubro/2026, cujo repasse deverá ocorrer até o dia 15/11/2026;

De acordo com a tabela abaixo:

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO – 2025/2026

LINHA	Nº DE EMPREGADOS	VALOR A RECOLHER	VALOR MINIMO
01	DE 02 A 06		R$ 300,00
02	DE 07 ACIMA	3% DA FOLHA	3% DA FOLHA

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas integrantes das categorias econômicas pertencentes ao 5º grupo sindical, que sejam associados ou não, deverão recolher, a Contribuição Assistencial em favor do SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, TURISMO E SIMILARES DE FORMOSA E ENTORNO DO DISTRITO FEDERAL-SINHORES, nos termos acima;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os pagamentos feitos em atraso, o percentual acima incidirá sobre a folha de pagamento do mês imediatamente anterior ao efetivo pagamento;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os valores descritos no caput desta cláusula, serão recolhidos através de boletos bancários solicitados pelo tel: 61 3631-9900 ou (61) 9 9997-9900 (*whatsapp*) e *site*: www.sinhores-go.org.br, e-mails: sinhores.formosa@gmail.com ou financeiro@sinhores-go.org.br, emitidos e em favor do SINHORES-GO, ou por meio de deposito bancário: Banco SICOOB -756, Agencia.: 4155, CC.: 13067-2, ou **chave pix: 17.286.545/0001-09**;

PARÁGRAFO QUARTO - As condições impostas na cláusula acima citada, as empresas que não possuam trabalhadores ou possuam apenas 01 (um), fica estabelecida o valor fixo de R$ 100,00 (cem reais), nos respectivos meses;

PARÁGRAFO QUINTO - O não cumprimento desta cláusula implicará automaticamente na aplicação de multa de 10% (dez por cento) mais 1% (um por cento) de juros AM e mais correção monetária;

PARÁGRAFO SEXTO – Será aplicado multa de R$ 2.000,00/mês a empresa, empresário ou autônomo que represente a categoria nos Conselhos Municipais ou Órgãos Colegiados, sem a devida anuência e designação do SINHORES, em desrespeito ao Art. 513, alínea C, ao Art. 611 – A, inciso VI, incluído pela Lei 13.467/17 e a Portaria 01/2020 da Presidência do SINHORES, bem como solicita atenção a Lei 8.213/91, que será disciplinada por Portaria da Entidade Sindical Patronal.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas, quando solicitadas formalmente pelo Sindicato dos trabalhadores, que mencionará o motivo da solicitação, deverão fornecer no prazo de até 10 (dez) dias contínuos, cópias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), demonstrativos de pagamentos (contracheques), extratos analíticos de FGTS, contrato de trabalho, ficha de registro de empregados, RAIS, CAGED e/ou GFIP, comprovante de recolhimentos do seguro de vida, relativos à gorjeta, aos recolhimentos do seguro de vida e Termos de Adesão.

parágrafo primeiro – O ofício de exibição de documento, é considerado efetivado com a simples entrega no endereço da empresa; dada a simplicidade do ato, é apto a receber o ofício, qualquer trabalhador da empresa, que dará o ciente e declinará a data, quando em caso de recusa ou inércia, estará a empresa sujeita nas penalidades/sanções previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho;

parágrafo segundo - Basta o simples ofício para que a empresa apresente os documentos solicitados, convalidando-se qualquer forma de solicitação realizada pelo Sindicato dos trabalhadores, deste que conste os documentos e prazo para entrega, quando após receber o ofício, a empresa terá até 10 (dez) dias para entregar os documentos solicitados, contados do recebimento da notificação;

parágrafo terceiro - Fica reconhecido pelos entes sindicais signatários desta CCT, que o fornecimento de dados restrito ao Sindicato de trabalhadores, no exercício da substituição processual assegurada na Constituição Federal, art. 8º, III da CF, **não configura qualquer violação à lei de proteção de dados pessoais (13.709/2018);**

parágrafo quarto – a inércia e/ou recusa na entrega dos documentos descritos no *caput*, ensejará além de remanescer a obrigação de fazer que poderá ser objeto de "ação de cumprimento", incidirá também em **multa de R$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) mensais**, por trabalhador com vínculo na empresa oficiada, em ordem sucessiva, até o efetivo cumprimento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO ENQUADRAMENTO SINDICAL

As empresas que possuírem mais de um CNPJ, e que atuarem como grupo econômico, serão, para todos os efeitos, enquadradas no Sindicato da atividade econômica preponderante, independente do CNAE previsto no Cartão CNPJ das demais empresas.

parágrafo único - A prestação de serviço do trabalhador na mesma empresa tomadora de serviço ou em empresas pertencentes ao grupo econômico, garante o direito de todas as vantagens, benefícios

e deveres dispostos na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DAS REUNIÕES PERIÓDICAS

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

parágrafo único: O Sindicato que tomar a iniciativa pela reunião, se obriga-se a apresentar a pauta dos assuntos a serem tratados em cada reunião com antecedência de uma semana.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO COMPLEMENTARES

Quando da celebração de Acordos Coletivos de Trabalho Complementar, seja para implantar a regulamentação da cobrança da gorjeta, com as empresas não filiadas, seja para implantar o PLR/PPR ou versar sobre qualquer matéria, fica autorizado o Sindicato dos trabalhadores cobrar uma taxa de custeio dos trabalhadores não sindicalizados, conforme vier a ser aprovado na negociação específica com os trabalhadores de cada empresa, mas exigirá que haja a expressa anuência da maioria democrática dos trabalhadores, aprovando as condições estabelecidas, inclusive a cobrança da taxa de custeio sindical específica, face ao comando do inciso XXVI do art. 611-B da CLT. Também, a empresa se obriga a comunicar o Sindicato para que manifeste interesse em assessorar na negociação e fica autorizado cobrar uma taxa das empresas não sindicalizadas, conforme definido pela Diretoria, quando for dar assistência a estas empresas em celebração de Acordo Coletivo de Trabalho Complementar.

parágrafo único: Os Acordos Coletivos de Trabalho globais não poderão desvirtuar do eixo temático uniformizado na Convenção Coletiva de Trabalho e a empresa deverá sempre, para ter validade, obter a anuência do Sindicato patronal. A exigência não se aplica quando se tratar de Acordo Coletivo de Trabalho Complementar, disciplinando temas específicos.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PERDAS E DANOS

A empresa será responsável em reparar em perdas e danos, quando decorrer de atos praticados que resulte prejuízo em desfavor do trabalhador, ao Sindicato dos trabalhadores, bem como os prestadores de serviço do Sindicato dos trabalhadores que tenham previsão em instrumento coletivo de trabalho como gestores, prestadores de serviço ou que tenham recebido qualquer incumbência prevista em norma coletiva;

parágrafo primeiro - Se enquadram nessa previsão prevista no *caput*, as iniciativas de empresas em firmar acordos individuais com trabalhadores substituídos que integrem o rol como beneficiados pelo comando sentencial de ações coletivas propostas pelo Sindicato dos trabalhadores, sem que haja a participação e anuência expressa do Sindicato nestes "acordos";

parágrafo segundo - São legítimos para ingressar com a presente ação, o trabalhador, o Sindicato dos trabalhadores, ou qualquer gestor, prestador de serviço e/ou similar, que tenham recebido qualquer incumbência a fazer/operar/executar, prevista em norma coletiva.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

Na vigência ou não do contrato de trabalho e mediante requerimento do trabalhador ou empregador, o Sindicato dos trabalhadores emitirá "Termo Anual de Quitação de Obrigações Trabalhistas", nos moldes do art. 507-B, da CLT, no qual constará de forma discriminada todas as parcelas adimplidas e abrangidas naquele documento.

parágrafo primeiro - O termo de quitação firmado pelo trabalhador, assistido pelo Sindicato dos trabalhadores, terá eficácia liberatória para o empregador, não podendo ser objeto de reclamações trabalhistas futuras, sob pena de caracterização de má-fé do trabalhador, podendo ensejar a aplicação de multa pelo juízo na forma dos artigos 79 e 80 do CPC;

parágrafo segundo – Por sua atuação, na prestação desse serviço, o Sindicato dos trabalhadores cobrará uma taxa de serviço a ser suportada exclusivamente pelo empregador, cujo valor cobrado por cada trabalhador, não poderá exceder a 20% (vinte por cento) calculado sobre o menor Piso Salarial desta CCT;

parágrafo terceiro – Eventualmente, para o efetivo cumprimento desta determinação, o Sindicato dos trabalhadores poderá solicitar do empregador a apresentação dos documentos pertinentes para comprovação da quitação das parcelas referidas no Termo Anual;

parágrafo quarto – Após requerimento formulado pelo trabalhador ou empregador, o Sindicato dos trabalhadores deverá agendar data e hora para assinatura do Termo Anual de Quitação, em prazo não superior a 20 (vinte) dias úteis, contados da data da solicitação.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 18 MUNICÍPIOS DE ABRANGÊNCIA DESTA CCT COM O SECHSEG E 03 COM O SINDILUZE

A abrangência da presenta Convenção Coletiva de Trabalho, engloba os municípios relacionados na cláusula 2ª: Alvorada do Norte/GO; Cabeceiras/GO; Campos Belos/GO; Cavalcante/GO; Colinas do Sul/GO; Flores de Goiás/GO; Monte Alegre de Goiás/GO; Nova Roma/GO; Padre Bernardo/GO; Simolândia/GO, **acrescidos dos municípios que retornaram para a base territorial do SECHSEG, que são**: Alto Paraíso/GO; Água Fria/GO; Cocalzinho de Goiás/GO; Mimoso/GO; Planaltina de Goiás/GO; São João da Aliança/GO; Vianópolis/GO e Vila Boa, por força de Acordo celebrado pelo SECHSEG - SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO NO ESTADO DE GOIÁS, CNPJ sob o nº. 02.889.400/0001-25 com o SINDILUZE - SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES e SIMILARES DE LUZIÂNIA e entorno, CNPJ sob o nº. 36.862.753/0001-53; Acordo devidamente assinado e protocolado no SEI nº 19964.117661/2021-46 perante a Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, (**juntado em anexo a esta CCT**), faltando apenas tão somente a publicação no DOU, mas, já válido e eficaz o Acordo para as partes acordantes e seus representados, nos termos do art. 614 da CLT.

ABRANGÊNCIA E REPRESENTAÇÃO PELO SECHSEG - SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO NO ESTADO DE GOIÁS:

parágrafo primeiro - Portanto, a abrangência territorial completa desta CCT firmada entre SECHSEG e SINHORES, são de 18 (dezoito municípios) seguintes: **Alto Paraíso; Água Fria/GO; Alvorada do Norte/GO; Cabeceiras/GO; Campos**

Belos/GO; Cavalcante/GO; Cocalzinho de Goiás/GO; Colinas do Sul/GO; Flores de Goiás/GO; Mimoso/GO; Monte Alegre de Goiás/GO; Nova Roma/GO; Padre Bernardo/GO; Planaltina de Goiás/GO; São João da Aliança/GO; Simolândia/GO; Vianópolis/GO e Vila Boa;

ABRANGÊNCIA E REPRESENTAÇÃO PELO SINDILUZE - SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES e SIMILARES DE LUZIÂNIA:

parágrafo segundo - Já a abrangência desta CCT firmada com o SINDILUZE e SINHORES, são de 03 municípios de**: Novo Gama, Valparaíso de Goiás e Águas Lindas de Goiás, que estarão representados pelo SINDILUZE - SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES e SIMILARES DE LUZIÂNIA e entorno, CNPJ sob o nº. 36.862.753/0001-53;**

parágrafo terceiro - Por fim, para evitar eventual formação de passivo trabalhista às empresas sediadas em municípios que retornaram à base territorial do SECHSEG (nominados no *caput* da cláusula), ficam advertidas que não terão que aguardar a publicação da alteração estatutária pelo Min. do Trabalho e Emprego, pois já válido o Acordo entabulado entre as partes; o suficiente para os seus termos alcançar as empresas representadas pelo SINHORES, de modo que a publicação quando efetivada no DOU concederá a chancela do órgão estatal, mas os efeitos do ato, terá na prática eficácia '*ex tunc*', ou seja, conforme cláusula 1ª desta CCT, retroagirá à data inicial de vigência: 01.01.2025;

parágrafo quarto - Até para conferir maior segurança jurídica às empresas e trabalhadores, a Federação dos trabalhadores, como entidade de 2º grau, será signatária desta Convenção Coletiva de Trabalho conjuntamente com os dois Sindicatos de trabalhadores: SECHSEG e SINDILUZE, anuindo com o Acordo celebrado entre estes Sindicatos.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MULTA E/OU VIOLAÇÃO DE CLÁUSULAS

Atendendo à exigência do inciso VIII do Art. 613 da CLT, fica acordado que, em caso de violação e/ou não cumprimento de qualquer das cláusulas em obrigações de dar e/ou fazer pelas partes signatárias, incidirá a parte faltosa, por cada violação, em multa mensal equivalente a **20% (vinte por cento)** sobre o Piso Salarial vigente por trabalhador prejudicado, renovada mensalmente enquanto perdurar a violação. A multa reverterá para cada parte signatária lesada (Sindicato obreiro ou patronal).

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Os Sindicatos se obrigam a disponibilizar cópias desta C.C.T. para seus representados em seus canais de comunicação (mídias), sendo que cada indústria, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data de registro, se obriga a fixar uma cópia da CCT em sua integralidade em seu mural, mantendo-a em local de destaque. Assim, por estarem acordados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em três vias de igual teor e para o mesmo efeito, devendo ser registrada e arquivada na SRTE-GO, uma vez comprovada como atendidas as exigências do art. 613 da C.L.T. em todos os seus incisos.

}

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

RAFAEL SILVA DE SOUZA
PRESIDENTE
SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, TURISMO E SIMILARES DE FORMOSA E ENTORNO DO DISTRITO FEDERAL

FRANCISCO DE ASSIS ALVES DA COSTA
PRESIDENTE
SIND EMP HOT, REST, FLATS, CHOP, POSAD, COND RESID, COM, EMP DOMEST, ENT FILAN, RELIG, EMP EMPR DE COMP, VEND, LOC E ADM DE IMOVEIS E SIMILARE

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

ANEXOS

ANEXO I - EDITAL DA ASSEMBLEIA PUBLICADO JORNAL "O POPULAR"

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA E LISTA DE TRABALHADORES PRESENTES

Anexo (PDF)

ANEXO III - TERMO DE ADESÃO

Anexo (PDF)

ANEXO IV - TERMO DE ACORDO ENTRE SECHSEG E SINDILUZE

Anexo (PDF)

ANEXO V - ATA ASSEMBLEIA SINDILUZE

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.