

## TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008168/2022  
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 29/03/2022 ÀS 12:52

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 10162.105479/2021-11  
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 29/10/2021  
SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO DO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 02.889.400/0001-25, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DE HOTEIS REST BARES E SIMILARES DO EST GOIAS , CNPJ n. 00.757.930/0001-94, neste ato representado(a) por seu ;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em bares, botequins, choperias, whiskerias, casas de chá, casas de café, casas de diversões, casas de show, pesque-pague, lanchonetes, fast food, pizzarias, pastelarias, sorveterias, sanduicharias, confeitarias, leiterias, creperia, bombonieres, boates, churrascarias, restaurantes, lanches em trailers (pit-dog), e todos os trabalhadores em estabelecimentos que comercializam alimentos e bebidas no varejo, como distribuidoras de bebidas e empórios,** com abrangência territorial em **Goiânia/GO**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica garantido a todos os trabalhadores abrangidos pela presente CCT, a partir de **01.03.2022** inclusive, um Piso Salarial de contratação fixado em **R\$ 1.362,00** (hum mil e trezentos e sessenta e dois reais).

**parágrafo 1º** - quando o trabalhador for admitido na modalidade de contrato por experiência, que poderá ter duração máxima de 90 (noventa) dias, a empresa não está obrigada a remunerá-lo pelo Piso Salarial pactuado na Convenção Coletiva de Trabalho;

**parágrafo 2º** - Faculta-se às empresas, instituírem o Piso Salarial por profissão, fixando os valores mínimos para as principais profissões da categoria, como: garçom, *maitre*, *barman*,

*sommellier*, cozinheiro, observando que o valor seja sempre superior ao mínimo estipulado no *caput*.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO SALARIAL

Fica concedido a todos os trabalhadores abrangidos pela presente CCT, uma reposição salarial linear na seguinte forma: para repor perdas salariais do período 01.07.2021 a 28.02.2022, será aplicada a reposição salarial de **7,24% (sete inteiros vírgula vinte e quatro por cento)**, a ser aplicado sobre o salário vigente em **28.02.2022, pago e incorporado aos salários a partir da folha de março/2022.**

**parágrafo 1º**- Aos trabalhadores admitidos após a data de 01.07.2021, a correção salarial será, a critério da empresa, proporcional ao número de meses trabalhados;

**parágrafo 2º**- É facultado às empresas a compensação de todas as antecipações salariais concedidas espontaneamente, ocorridas entre 01.07.2021 e 28.02.2022, excetuando o ocorrido em função do reajuste do salário-mínimo em 1º de janeiro de 2022.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - FORMA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos trabalhadores, os comprovantes de pagamento (contracheques, “*hollerith*” ou cópia de recibo) discriminando detalhadamente cada verba em rubrica específica com os valores individualizados de cada verba, proventos do trabalho e os respectivos descontos.

**parágrafo único** - Quando os salários forem pagos em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo no mesmo dia.

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

#### 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 12 (doze) meses efetivamente trabalhados.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - BENEFÍCIOS QUE CONSTITUEM SALÁRIO IN NATURA**

Não constituem '*salário in natura*' previsto no art. 458 da CLT, os seguintes benefícios, quando oferecidos gratuitamente pelas empresas: refeição, abrigo após a jornada de trabalho, auxílio-farmácia, seguro de vida, auxílio-educação, previdência privada, plano de saúde, plano odontológico, cesta básica, moradia, além das outras situações previstas em lei.

## **CLÁUSULA OITAVA - GORJETA**

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.

**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, 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, incluindo-o no contracheque mensal, sem autorização de qualquer retenção por parte da empregadora;

**parágrafo terceiro:** O empregador é obrigado a fornecer aos trabalhadores, a contra recibo, 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 relativo a todos os trabalhadores.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

## **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL 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 à mesma empresa, fica concedido respectivamente a importância de 03% (três por cento) por TRIÊNIO e 05% (cinco por cento) por QUINQUÊNIO, não cumulativos.

#### **Outros Adicionais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL QUEBRA DE 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 mensalmente a um "adicional" pela função equivalente a 10% (dez 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 único:** A conferência dos valores de caixa será realizada na presença do operador responsável, sendo que no impedimento deste pela empresa, ele ficará isento de responsabilidade.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL INDENIZAÇÃO NA DATA BASE**

O trabalhador dispensado sem justa causa cujo aviso prévio tenha sido **concedido**, dentro do período de 30 dias antecedentes à data base, ou seja, **entre os dias 30 de janeiro a 28 do mês de fevereiro ou quando ano bissexto, entre os dias 31 de janeiro a 29 do mês de fevereiro de cada ano**, terá direito à indenização equivalente a um salário contratual vigente, sendo irrelevante a data do vencimento do aviso prévio, ou ainda, se foi trabalhado ou indenizado, importando tão somente a data de concessão do aviso prévio.

#### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

As empresas concederão mensalmente o "prêmio assiduidade" no valor mínimo de 10% (dez por cento) calculado sobre o salário contratual do trabalhador beneficiado em número de até 12 (doze) parcelas anuais, mediante manifestação de adesão pelo trabalhador, **observando o Termo de Adesão constante no Anexo da CCT e do Aditivo** e as condições abaixo:

**parágrafo 1º** - O empregador é obrigado a informar e fornecer o Termo de Adesão ao trabalhador, caso ainda não o tenha fornecido, para que ele possa manifestar expressamente pela Adesão ao benefício do "prêmio assiduidade" ou pela NÃO Adesão ao benefício do "prêmio assiduidade", sendo que em caso de inércia do empregador, será presumida a Adesão do trabalhador ao "prêmio assiduidade" nos termos disposto no Termo de Adesão da CCT e do Aditivo à CCT;

**parágrafo 2º** - Os trabalhadores que exercem cargo de Gerente não receberão o adicional constante do *caput*, ainda que atendidas as exigências ora estabelecidas, exceto se por liberalidade do empregador, mantidas as demais regras, quando aplicadas;

**parágrafo 3º** - 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 4º** - Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, se exigirá do trabalhador, o critério da pontualidade, devendo o trabalhador cumprir e registrar regularmente sua jornada diária de trabalho, em todos os dias do mês de referência, não sendo tolerado atraso que ultrapasse a tolerância diária de 10 (dez) minutos (art. 58, § 1º da CLT), sendo que haverá 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 35ª); 2 - ausência por vestibular e ENEM (cláusula 28ª); 3 - ausência pelo dia da categoria (cláusula 29ª);

**parágrafo 5º** - As empresas que contam com mais de 20 (vinte) e menos de 50 (cinquenta) trabalhadores, e apenas um local para registro de ponto, terão a opção de permitir o registro de entrada ocorra com até 10 (dez) minutos de antecedência do início da jornada **OU** aceitar uma tolerância de até 10 (dez) minutos para registro da entrada;

**parágrafo 6º** - As empresas que contam com mais de 50 (cinquenta) trabalhadores, e apenas um local para registro de ponto, terão a opção de permitir o registro de entrada com até 15 (quinze) minutos de antecedência do início da jornada **OU** aceitar uma tolerância de até 15 (quinze) minutos para registro da entrada;

**parágrafo 7º** - 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 8º** - Apenas em caso de desligamento, será devido ao trabalhador o prêmio assiduidade proporcional aos dias trabalhados no mês, tendo este, cumprido os requisitos satisfatórios do benefício;

**parágrafo 9º** - De todo modo, deverá ser observado o comando do Termo de Adesão constante no Anexo da CCT e do Aditivo, 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 até 11 (onze) parcelas em favor dos trabalhadores e somente 01 (uma) parcela, em favor do Sindicato obreiro, que será descontada na **folha referente ao mês de maio de cada ano** e será revertida em favor do Sindicato dos trabalhadores obedecendo o seguinte cronograma:

**a)- exercício 2021:** (...)

**b)- exercício 2022:** recolhida sobre o mês de **maio/2022** e repassada ao Sindicato até o dia **11.06.2022**;

**parágrafo 10º** - O trabalhador que não fizer jus ao "prêmio assiduidade" no mês do repasse, desobriga o empregador de repassar a cota relativa a esse trabalhador no referido mês pois a cota parte só será devida se o trabalhador for assíduo. Porém, observando o princípio da equidade, o repasse será feito no primeiro mês seguinte em que o trabalhador venha a fazer jus ao benefício;

**parágrafo 11º** - A empresa que conceder o benefício "prêmio assiduidade" a trabalhadores sem obedecer ao comando normativo desta cláusula, ou seja, para trabalhadores mesmo que não tenham aderido ao Termo de Adesão constante no Anexo da CCT e do Aditivo, o benefício automaticamente terá natureza salarial e incorpora na remuneração;

**parágrafo 12º** - O repasse ao Sindicato dos Trabalhadores, referente à parcela do "prêmio assiduidade", devida por cada trabalhador, deverá ser realizado acessando o site do Sindicato <https://www.sechseg.com.br/>, quando haverá duas opções: **1)** ir na Aba "Guias" e selecionar pelo nome do Sindicato patronal SINDHORBS e/ou SINDIBARES, a guia que está buscando ou **2)** ir na Aba "Convenções", selecionar Convenção Coletiva de Trabalho do SINDHORBS e/ou SINDIBARES, abrir por PDF, o *link* respectivo da guia, que nesse caso aqui da parcela de assiduidade, é <https://app.higestor.com.br/recebimento/3012>, fazendo o recolhimento em até 11.06.2022, sob pena de incidir, além da obrigação principal, mais a multa prevista na cláusula 48ª.

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REFEIÇÃO

Todos os estabelecimentos deverão fornecer gratuitamente uma refeição a cada jornada de trabalho aos seus trabalhadores, mas, assegurará obrigatoriamente os seguintes ingredientes: arroz, feijão, carne, verdura e um tipo de salada, que não será considerado salário '*in natura*'.

**parágrafo 1º:** A empresa que não tiver cozinha própria, ou que, mesmo tendo cozinha própria, não tiver em seu cardápio os ingredientes: arroz, feijão, carne, verdura e um tipo de salada, poderão optar em fornecer um *marmitex*, desde que contenha os mesmos ingredientes discriminados no *caput*;

**parágrafo 2º** - A empresa que tiver interesse em criar uma 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.

**parágrafo 3º** - Na hipótese do parágrafo 1º, 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;

**parágrafo 4º** - a inobservância do parágrafo 3º desta cláusula, equivalerá como descumprimento da cláusula da refeição, obrigando o empregador efetuar o pagamento de R\$ **18,50 (dezoito e cinquenta reais e cinquenta centavos)** por dia de trabalho a cada trabalhador.

### Auxílio Morte/Funeral

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

As empresas pagarão, de uma só vez, ao(s) dependente(s) do trabalhador falecido em acidente de trabalho o 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*.

## Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

### Desligamento/Demissão

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Os acertos rescisórios dos trabalhadores que contarem com mais de 12 (doze) meses de tempo de serviço deverão ser efetuados **obrigatoriamente** no Sindicato Intermunicipal dos Empregados no Comércio Hoteleiro no Estado de Goiás – SECHSEG.

**parágrafo 1º** - As empresas ficam autorizadas a efetuarem os pagamentos dos acertos rescisórios através de cheques, que não poderão ser cruzados;

**parágrafo 2º** - Só serão aceitos cheques emitidos pelo empregador, com liquidação imediata e nominal ao trabalhador;

**parágrafo 3º** - A validade de quitação e homologação da rescisão só se efetivará após a devida liquidação do cheque;

**parágrafo 4º** - Para a assistência sindical no ato de homologação da rescisão, será cobrada, da empresa, uma taxa no valor único de **R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais)** por homologação, devendo a empresa acessar *site* do Sindicato <https://www.sechseg.com.br/>, quando haverá duas opções: **1)** ir na Aba "**Guias**" e selecionar pelo nome do Sindicato patronal SINDHORBS/SINDIBARES, a guia que está buscando ou **2)** ir na Aba "**Convenções**", selecionar qual é a Convenção Coletiva de Trabalho do SINDHORBS/SINDIBARES e clicar a que está buscando ou ainda, abrir por PDF, o *link* respectivo da guia, que nesse caso aqui da parcela da homologação, é <https://app.higestor.com.br/recebimento/3017>.

**parágrafo 5º** - As rescisões de contrato de trabalho serão homologadas no Sindicato dos trabalhadores com a presença já autorizada por esta Convenção de um representante da categoria patronal que estando presente, possa intermediar as negociações de acertos rescisórios e exigir que as empresas que lá comparecerem estejam em dia com as duas entidades sindicais no que se refere a deveres pecuniários;

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

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) Guia de recolhimento do FGTS;
- i) Demonstrativo do trabalhador de recolhimento FGTS rescisório;
- j) Chave de comunicação;
- k) Doze últimos contracheques efetivamente trabalhados;
- l) Livro de registro de empregados;
- m) Atestado de saúde ocupacional;
- n) Carta de preposto;
- o) comprovante do pagamento da taxa de homologação;
- p) Os termos de rescisão de contrato de trabalho e o de homologação não poderão ser impressos frente e verso;
- q) Pagamentos de TRCT através de depósitos em conta, somente serão aceitos através de comprovante de extrato bancário do trabalhador.
- r) Não serão aceitos inserções de dados incorretos nos documentos exigidos para a homologação;
- s) O Sindicato disponibiliza o serviço de agendamento de homologações através do site **www.sechseg.com.br** que terão preferência no horário das 08h00 às 15h00, já as homologações não agendadas terão que aguardar o atendimento aguardando a ordem de preferência.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MULTA POR ATRASO NA RESCISÃO**

A partir de 11 de novembro de 2017, com a entrada em vigor da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, as empresas terão 10 (dez) dias para providenciar as rescisões de contrato de trabalho, sob pena de pagarem, a partir do dia seguinte, mais 01/30 (um trinta avos) por dia de atraso, calculado sobre o valor líquido da rescisão, limitado ao montante principal da dívida.

**parágrafo 1º** - O aviso prévio começa a contar a partir do primeiro dia útil seguinte ao ciente do trabalhador;

**parágrafo 2º** - Quando o empregador fornecer o aviso prévio fixará a data e horário do acerto das verbas rescisórias, bem como se será feito na empresa (para trabalhadores com menos de 12 (doze) meses de serviço) ou no Sindicato dos trabalhadores (para trabalhadores com mais de 12 (doze) meses de serviço), o qual deverá ter o ciente do empregado nas duas vias;

**parágrafo 3º** - Em caso de não comparecimento do trabalhador para o acerto previsto em lei ou em caso de força maior, ficará o empregador isento da multa prevista nesta cláusula, desde que comprove perante o Sindicato obreiro, ter fornecido o aviso prévio na forma exigida pelo § 2º e em seguida terá declaração do Departamento de homologação do mencionado Sindicato isentando da multa.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO E DISPENSA DE AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será de 30 (trinta) dias quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, com redução de 02 horas diárias ou se o optar o trabalhador, pela redução de 07 dias na forma do art. 488 da CLT, ou ainda na forma indenizada. Já o acréscimo de 03 (dias) por cada ano de serviço prestado na mesma empresa assegurado pela lei 12.506/2011, será concedido na forma indenizada, se a dispensa ocorreu por iniciativa do empregador.

**parágrafo primeiro** - Os empregadores, quando tiverem dado aviso prévio a seus trabalhadores, caso estes comprovem a obtenção de novo emprego, ficarão obrigados a dispensá-lo do restante do prazo referente ao pré-aviso sem quaisquer ônus às partes;

**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 ou por motivo de força maior, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho sob pena de rescisão imediata do contrato respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

No ato da dispensa por justa causa, o empregador entregará ao trabalhador, por escrito, comunicado indicando o enquadramento da falta no(s) incisos(s) enumerados no art. 482 da CLT, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

O empregado que trabalhar por período igual ou superior a três (03) dias na semana para o mesmo empregador, terá configurado o vínculo empregatício e será obrigatória a anotação da CTPS.

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

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE DA MÃE**

Fica assegurada a estabilidade provisória de **15 (quinze)** dias à trabalhadora mãe, 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.

**parágrafo 1º** - Fica a trabalhadora, 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, obrigada a comunicar a empresa, e posteriormente, comprovar com exame laboratorial.

**parágrafo 2º** - Mediante a comunicação de gravidez pela trabalhadora, a empresa suspenderá o aviso ou demissão, sob pena de ter que pagar a correspondente indenização.

**parágrafo 3º** - A trabalhadora gestante poderá ser removida de função para uma melhor adequação de suas atividades durante seu estado de gestação, com a sua devida concordância, podendo, a seu critério, após o retorno da licença maternidade, voltar à função de origem.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL**

Fica assegurada a estabilidade nos primeiros 12 (doze) meses, quando do retorno do trabalhador licenciado pelo INSS por acidente de trabalho ou doença profissional.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS GUARDAS NOTURNOS E VIGIAS**

As empresas prestarão assistência jurídica para seus guardas noturnos e vigias, quando estes, no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos do empregador,

incidirem em prática de atos no recinto da empresa, que os levem a ser inquiridos em BO (Boletim de Ocorrência), Inquérito Policial e a responder ação penal.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA EXCEPCIONAL 12 X 36**

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

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

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO POR BANCO DE HORAS**

As empresas ficam autorizadas, somente mediante a prévia celebração de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos trabalhadores, a compensar as horas prorrogadas e/os feriados trabalhados.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO INTRAJORNADA MAJORADO OU REDUZIDO**

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 e nem reduzido para período inferior a 01 (uma) hora mediante acordo individual assinado com os trabalhadores; exigindo-se, para tal situação, seja majorar ou reduzir o horário intervalar, prévia negociação via Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos trabalhadores.

#### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FOLGA AOS DOMINGOS**

A empresa que funciona aos domingos, garantirá a todos os seus trabalhadores, independentemente do sexo, o direito a, no mínimo, uma folga semanal coincidente com o domingo dentro do período máximo de 1 (um) mês.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO DE PONTO OBRIGATÓRIO**

As empresas que contarem com mais de 10 (dez) trabalhadores, serão obrigadas a proceder com o registro de ponto manual ou eletrônico, vedada a pré-assinalação dos horários de intervalos.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTUDANTE TRABALHADOR**

Fica estabelecido o abono no horário das provas de vestibulares, supletivos e ENEM para os trabalhadores que faltarem ao serviço, desde que apresentem com antecedência mínima de 02 (dois) dias o cartão de inscrição.

**parágrafo único** - Fica proibida a prorrogação ou alteração do horário de trabalho dos trabalhadores estudantes, caso essa mudança atinja horário escolar ou tempo necessário para se chegar à escola.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIA DA CATEGORIA**

Fica estabelecido que o dia dos trabalhadores nos segmentos da gastronomia, hotelaria, turismo e serviços; representados pelo Sindicato dos trabalhadores, será comemorado **na última segunda-feira do mês de outubro**, o qual será considerado como de folga remunerada, equiparado para todos os fins, à feriado e, quem for convocado para laborar nesse dia, receberá a hora trabalhada com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FERIADOS E FOLGAS EQUIPARADAS A FERIADOS**

Ficam reconhecidos como folgas remuneradas e assim, equiparados à "feriados" pela

negociação firmada nesta Convenção, os seguintes dias em que não haverá jornada: **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); **02 de novembro** (dia de finados, Lei 10.607/2002); **15 de novembro** (dia da Proclamação da República, Lei 662/49); **25 de dezembro** (dia de Natal, Lei 662/49) e ainda os feriados consuetudinários de: *Corpus Christi*, ([Lei municipal nº 100, de 11 de dezembro de 1951](#)) e sexta-feira santa da paixão (art. 2º, da Lei Federal nº 9.093). Serão ainda observados os feriados municipais de Goiânia: (dia da padroeira de Goiânia: 24 de maio) e aniversário de Goiânia: 24 de outubro), de modo que, se ocorrer de trabalhar em feriados, exceto quando submetidos à jornada de 12 x 36, serão as horas trabalhadas remuneradas em dobro sobre a hora normal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO DO PONTO OBRIGATÓRIO**

A empresa que contarem a partir de 10 (dez) trabalhadores, terá a obrigatoriedade de proceder o registro de ponto para todos os seus trabalhadores, vendando a pré-assinalação do horário, inclusive de início e término do intervalo, sendo obrigatório a assinatura, digital ou senha dos trabalhadores no registro da jornada e intervalos.

#### **Férias e Licenças**

##### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CANCELAMENTO DE FÉRIAS**

O empregador somente poderá cancelar ou modificar o início do período do gozo de férias individuais ou coletivas, se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento ao trabalhador dos prejuízos financeiros por este comprovado.

**parágrafo único** - As empresas cumprirão rigorosamente os prazos de lei para a concessão do aviso de férias, seu gozo e o pagamento antecipado de seus proventos.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

##### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

As empresas que possuam até 50 (cinquenta) trabalhadores estão desobrigadas de manter

contrato/convênio com médico/clínica coordenador do PCMSO.

## Uniforme

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - USO DO UNIFORME

Para as empresas que exigem uso de uniforme, estas fornecerão dois uniformes completos, novos e confeccionados por ano, de uma só vez, tendo como referência o mês de admissão do trabalhador, os quais deverão ser devolvidos quando da rescisão contratual, no estado em que se encontrarem, observando as seguintes condições:

**parágrafo 1º** - o uniforme será fornecido ao trabalhador mediante comprovante de fornecimento, com cópia para este;

**parágrafo 2º** - se o trabalhador não devolver o uniforme, no estado em que se encontrar, a empresa fica autorizada a promover o desconto do seu valor no acerto rescisório;

**parágrafo 3º** - as empresas estão desobrigadas de fornecer o uniforme tradicional usado pelo garçom, que consiste em paletó, calça preta e camisa branca;

**parágrafo 4º** - quando tratar-se de uniformes sem logomarca da empresa, poderão ser descontados do trabalhador até 50% do custo, sendo que não haverá a devolução dos mesmos quando do término do contrato.

## Exames Médicos

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO

As empresas que oferecerem o plano de saúde, caso os trabalhadores optem por utilizá-los, poderão cobrar do trabalhador até 100% (cem por cento) do valor do custo de utilização do plano, incluindo a mensalidade. O pagamento do plano de saúde dos dependentes, também é de inteira responsabilidade do trabalhador.

**parágrafo 1º** - Os valores do plano de saúde não comporão os salários em nenhuma hipótese;

**parágrafo 2º** - Caso haja mudança da operadora do plano de saúde, pela empresa, fica resguardado o direito de os trabalhadores manterem o plano anteriormente fornecido, nas mesmas condições praticadas. Também caberá ao trabalhador optar por aderir ao novo plano.

**parágrafo 3º** - As empresas que concederem plano de saúde aos seus trabalhadores, somente aceitarão os atestados médicos dos profissionais credenciados por ele;

**parágrafo 4º** - O Sindicato dos trabalhadores possui convênio com o serviço odontológico, de

modo que poderá ser negociada sua implementação com cada empresa que tiver interesse em aderir ao benefício juntamente ao Sechseg.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONSULTA DE FILHO MENOR**

Fica concedido a(o) trabalhador(a) no caso de consulta médica de filho (a) de até 5 (cinco) anos de idade, ou maior, se inválido (a), abono de 01 (um) dia mensal mediante comprovação por declaração médica.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

As faltas dos trabalhadores por razão de saúde serão abonadas mediante a comprovação por atestado médico ou por enfermeira(o), exigindo o cid – 10 (código internacional de doenças), somente em casos em que não viole a intimidade do(a) trabalhador(a), atestado odontológico e/ou declaração/atestado de consulta/comparecimento do trabalhador.

#### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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, mediante agendamento com o Sindicato dos trabalhadores.

**parágrafo 1º** - Após receber a solicitação, a empresa terá até 05 (cinco) dias para agendar dia que deverá ser designada a reunião, que deverá ocorrer dentro do prazo de até 10 (dez) dias contínuos, contados do recebimento da notificação;

**parágrafo 2º** - Para o cumprimento desta cláusula, o quórum mínimo dos trabalhadores será de 80% dos trabalhadores que estiverem escalados e presentes no dia e/ou Turno marcado para a reunião;

**parágrafo 3º** - O descumprimento da cláusula de acesso dos dirigentes sindicais poderá ser caracterizado como prática antissindical, sujeito a quantificação pelo Poder judiciário, sem prejuízo de outras penalidades e indenizações.

## Representante Sindical

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REPRESENTANTES SINDICAIS

Fica assegurada a estabilidade provisória aos Representantes Sindicais que vierem a ser eleitos pela categoria laboral com mandato correspondente ao da Diretoria do Sindicato, sendo limitado a 01 (um) Representante por empresa que possuir acima de 30 (trinta) 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 Sindical até 10 (dez) dias após sua eleição.

### Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO NA AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS

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

### Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CUSTEIO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES

Será devida uma contribuição de custeio em favor do Sindicato dos trabalhadores por TODOS os trabalhadores que fizeram ou venham a qualquer momento, fazer a anuência individual e expressa conforme inciso XXVI do art. 611-B da CLT ao assinarem o Termo de Adesão anexo à CCT e ao Aditivo. Assim, cada empresa, descontará na folha de pagamento de todos os trabalhadores anuentes, a contribuição de custeio do Sindicato dos trabalhadores, no percentual em parcela única de **05% (cinco por cento) sobre o salário base de cada trabalhador**, descontada na folha de pagamento do mês de **novembro de cada ano** e será revertida em favor do Sindicato dos trabalhadores obedecendo o seguinte cronograma:

**a)- exercício 2021:** (...)

**b)- exercício 2022:** recolhida sobre o mês de **novembro/2022** e repassada ao Sindicato até o dia **09.12.2022**;

**c) - O repasse ao Sindicato dos Trabalhadores, referente à parcela do "custeio do Sindicato", devido por cada trabalhador, deverá ser realizado acessando o site do Sindicato <https://www.sechseg.com.br/> quando haverá duas opções: **1)** ir na Aba "**Guias**" e selecionar pelo nome do Sindicato patronal **SINDHORBS e/ou SINDIBARES**, ou**

2) ir na Aba "**Convenções**", selecionar qual é a Convenção Coletiva de Trabalho do **SINDHORBS e/ou SINDIBARES**, e clicar a que está buscando ou ainda, abrir por PDF, o link respectivo da guia, que nesse caso aqui do custeio, é <https://app.higestor.com.br/recebimento/3015>, fazendo o recolhimento em até 09.12.2022, sob pena de incidir, além da obrigação do principal, mais a multa prevista na cláusula 48ª.

**d)** - Os termos negociados pelos Sindicatos signatários vinculam a sua obrigação de cumprimento por parte das empresas e dos trabalhadores representados. Assim, com fundamento da prevalência do acordado/negociado, ficam às empresas previamente NOTIFICADAS, que, se esta não efetivar o desconto e devido repasse ao Sindicato obreiro nos termos previsto no 'caput' acima, da contribuição autorizada e anuída individualmente pelo trabalhador nos termos da nova redação do art. 545 da CLT, tendo em vista que trata-se de uma contribuição devida pelos trabalhadores e não pela empresa, esta, a empresa, assume obrigatoriamente a obrigação de pagar diretamente e acrescida de encargos, multas e honorários e sem contrapartida do trabalhador, a integralidade do valor devido da contribuição ao Sindicato dos trabalhadores.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CUSTEIO DO SINDICATO PATRONAL**

Em virtude da alteração introduzida pela lei 13.467 de 2017, o Sindicato não está mais obrigado a prestar serviços para toda a categoria. Agora, o Sindicato é um prestador de serviços. Prestará serviço para quem contribuir com o seu custeio. Não havendo mais a contribuição compulsória, a empresa representada que não contribuir com o Sindicato, não poderá exigir prestação de serviço pelo Sindicato gratuitamente, de modo que para o Sindicato recém constituído, para se estruturar e se manter prestando serviços à categoria econômica do segmento dos bares e restaurantes de Goiânia, as empresas representadas, entendendo a necessidade premente de continuar a ter um Sindicato específico e ativo, aprovou em assembleia, a instituição da "contribuição emergencial de custeio sindical" a ser paga por todas as empresas filiadas e contribuintes nos seguintes percentuais:

**a) 2%** (dois por cento) sobre o piso salarial da categoria, multiplicado pelo número de trabalhadores da empresa, cujo repasse deverá ocorrer até o dia **30/10/2021**;

**b) 2%** (dois por cento) sobre o piso salarial da categoria, multiplicado pelo número de trabalhadores da empresa, cujo repasse deverá ocorrer até o dia **30/04/2022**;

**c) 2%** (dois por cento) sobre o piso salarial da categoria, multiplicado pelo número de trabalhadores da empresa, cujo repasse deverá ocorrer até o dia **30/10/2022**;

**parágrafo 1º** - Os valores a serem recolhidos a favor do SINDICATO PATRONAL – SINDIBARES - deverão ser depositados diretamente na conta no Sindicato dos Bares e Restaurantes de Goiânia, CNPJ.: 22.590.755/0001-26, BANCO SICOOB – 756, AGÊNCIA 3333, CONTA CORRENTE 22227-5, PIX: 22.590.755/0001-26, ou mediante solicitação de boleto bancário à entidade, no seguinte e-mail: [secretaria.sindibaresgoiania@gmail.com](mailto:secretaria.sindibaresgoiania@gmail.com).

**parágrafo 2º**- Apenas a título de esclarecimento, a contribuição assistencial decorrente da negociação coletiva realizada pelo Sindibares Goiânia, tratada nesta cláusula, não se confunde com o valor da mensalidade de seus associados, que deverá ser paga normalmente por todos os filiados, nos termos do Estatuto da entidade.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA MENSAL SINDICATO DOS TRABALHADORES**

A empresa se obriga a recolher mensalmente ao Sindicato dos trabalhadores, a contribuição associativa descontada da remuneração contratual do associado, sendo que o repasse por parte da empresa deverá ser feito até o décimo dia útil do próprio mês em curso, ou seja, no qual ocorreu o desconto.

**parágrafo único** - para que a empresa possa proceder ao desconto da mensalidade sindical sobre o salário dos trabalhadores filiados, o Sindicato deverá encaminhar cópia da ficha de filiação ou destacar a parte que conste a autorização com assinatura do trabalhador permitindo o desconto, conforme previsão do inciso XXVI do art. 611-B da CLT.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS**

As empresas, quando solicitadas formalmente pelo Sindicato dos trabalhadores, que mencionará o motivo da solicitação, deverão fornecer no prazo de até 15 (quinze) 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, Termos de adesão do prêmio assiduidade e “mapa fiscal de vendas/planilhas” ou documento equivalente que comprove o total da gorjeta auferida.

**parágrafo primeiro**– caso a empresa não cumpra o prazo previsto no *caput*, o Sindicato patronal será notificado, para intermediar junto à empresa notificada a apresentação dos documentos dentro de um prazo adicional de 10 (dez) dias contínuos.

**parágrafo segundo** – a inércia e/ou recusa na entrega dos documentos descritos no *caput*, em desrespeito aos prazos acima estipulados, ensejará multa de R\$100,00 (cem reais) mensais, que será de trato sucessivo, por trabalhador, até o efetivo cumprimento.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

**paragrafo 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 no presente instrumento coletivo de trabalho.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CENTRAL DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Considerando a necessidade de se buscar permanentemente a via conciliatória como um instrumento hábil e rápido para a solução dos conflitos, os Sindicatos signatários SECHSEG e SINDIHORBS instituem uma central de negociação permanente, a ser mediada pelos mesmos para que se possibilite às empresas representadas pelo SINDIBARES/SINDHORBS, uma oportunidade de negociação em momento anterior à propositura de demandas de natureza coletiva ou qualquer situação decorrente da presente Convenção.

**parágrafo único** - a mediação proposta no '*caput*' não é condição de procedibilidade para os Sindicatos signatários da presente CCT recorrerem ao poder judiciário.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - REPRESENTATIVIDADE PATRONAL E DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Fica esclarecido que esta Convenção Coletiva de Trabalho incorpora o mesmo instrumento assinado em agosto/2021, pelo Sindicato Intermunicipal dos Empregados no Comércio Hoteleiro no Estado de Goiás – SECHSEG e pelo Sindicato patronal, que era o SINDIBARES, Sindicato dos Bares e Restaurantes do Município de Goiânia-GO; mas, por problemas operacionais no órgão competente, que agora é o Ministério do Trabalho e da Previdência, o Sindicato patronal a assinar esta Convenção Coletiva de Trabalho, foi o agora nominado SINDHORBS, Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares no Estado de Goiás, também presidido pelo Sr. Newton Emerson Pereira, ficando as partes incumbidas de dar ampla publicidade e devidos esclarecimentos sobre a presente Convenção, inclusive em suas páginas na rede mundial de computadores.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MULTA POR 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 deste Acordo Coletivo de Trabalho pelas partes representadas (empresa e trabalhadores), incidirá a parte faltosa, por cada violação, em multa mensal equivalente a **10% (dez por cento)** sobre o Piso Salarial vigente por trabalhador prejudicado, renovada mensalmente enquanto perdurar a violação, sendo que a multa reverterá para o ente sindical prejudicada.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO COMPLEMENTARES**

Quando da celebração de Acordos Coletivos de Trabalho Complementares, seja para implantar a regulamentação da cobrança da gorjeta, com as empresas, seja para implantar o PLR/PPR, regulamentar jornada de trabalho; ou versar sobre qualquer outra matéria, fica autorizado o Sindicato dos trabalhadores a cobrar uma taxa de custeio dos trabalhadores não sindicalizados, conforme vier a ser aprovado na negociação específica com os trabalhadores de cada empresa, que não poderá ser superior a 05% (cinco por cento), mas ainda exigirá que haja a expressa anuência de cada trabalhador na Ata anexa ao Acordo, 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, o Sindicato patronal fica autorizado a cobrar uma taxa das empresas, conforme definido pela Diretoria, quando for dar assistência em razão da prestação dos serviços.

**parágrafo único:** Para sua validade, os Acordos Coletivos de Trabalho deverão contar com a participação de um representante do Sindicato patronal na mesa de negociação.

MARLOS LUZ DA SILVA

Presidente

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO DO  
ESTADO DE GOIAS

NEWTON EMERSON PEREIRA

Presidente

SINDICATO DE HOTEIS REST BARES E SIMILARES DO EST GOIAS

### **ANEXOS**

**ANEXO I - TERMO DE ADESÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)