

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000160/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/04/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR016726/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.201646/2025-70
DATA DO PROTOCOLO: 01/04/2025

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;

E

SINDICATO DOS BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DO MUNICIPIO DE GOIANIA, CNPJ n. 00.757.930/0001-94, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NEWTON EMERSON PEREIRA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em empresas com serviço de bebidas, bares, restaurantes, fast food, lanchonetes, sanduicherias, churrascarias, pizzarias, barracas de alimentação e serviços de bebidas, botequins, bufês, boates, danceterias, cafés, cafeterias, cantinas, catering, casas de chá, casas de espetáculos, casas de jogos, casas noturnas, cervejarias, choperias, drive-in, fornecedores de alimentação preparada, pastelarias, cozinhas industriais e empresas de fabricação de refeições coletivas sob contrato, situadas no Município de Goiânia-GO, com abrangência territorial em Goiânia/GO.**

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

Fica garantido a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, a partir de **01.03.2025**, um Piso Salarial de contratação fixado em **R\$ 1.635,87** (mil seiscentos e trinta e cinco reais e oitenta e sete centavos).

parágrafo primeiro - Faculta-se à empresa, instituir 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*;

parágrafo segundo 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, ou seja, poderá ser contratado pelo salário-mínimo nacional vigente, durante o período de 90 (noventa) dias.

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 **01.03.2024 a 28.02.2025**, será aplicada a reposição salarial de **4% (quatro por cento)**, a ser aplicado sobre o salário vigente em **01.03.2025, pago e incorporado aos salários a partir da folha de março/2025**.

parágrafo primeiro - Aos trabalhadores admitidos após 01.03.2024 (data da correção salarial no ano de 2024), a correção salarial poderá ser, a critério da empresa, proporcional ao número de meses trabalhados;

parágrafo segundo - É facultado à empresa a compensação de todas as antecipações salariais concedidas espontaneamente, ocorridas entre 01.03.2024 a 31.01.2025, excetuando o ocorrido em função do reajuste do salário-mínimo em 1º de janeiro de 2025.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - FORMA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas ficam obrigadas a pagar a remuneração até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalho, bem como 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 ainda em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo no mesmo dia.

CLÁUSULA SEXTA - BASE DE CÁLCULO

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

Parágrafo único – Excepcionalmente, nas empresas que mantiveram as gorjetas no contracheque após 01/03/2024 e que, portanto, realizaram retenção e provisão de valores correspondentes a encargos trabalhistas e previdenciários (inclusive férias e 13º salário), a média para o cálculo das parcelas salariais que tenham a gorjeta como base será inicialmente calculada considerando os últimos 12 (doze) meses efetivamente trabalhados anteriores a 01/03/2025. A partir dessa data, a média será reduzida progressivamente mês a mês, até alcançar o período regular de 03 (três) meses efetivamente trabalhados, conforme disposto no caput desta cláusula.

CLÁUSULA SÉTIMA - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO IN NATURA

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

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

CLÁUSULA OITAVA - GORJETA - REGULAMENTAÇÃO VIA ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

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 com o Sindicato, regulamentando a gorjeta, mas, mesmo assim, sem regulamentação por ACT, cobrar a gorjeta, todos os valores arrecadados a título de gorjeta, terão natureza salarial e deverá ser distribuída integralmente aos trabalhadores, incluindo o seu valor mensal no contracheque mensal com a rubrica "gorjeta", sem autorização de fazer qualquer retenção em favor da empresa, seja a que título for;

parágrafo terceiro – Tudo que envolver a distribuição da gorjeta, seja quantos à definição dos beneficiados, os percentuais por função, forma de repasse, fiscalização, bem como eventual criação de uma Tabela de Pontos; todos esses procedimentos serão necessariamente regulamentados obrigatoriamente por Acordo Coletivo de Trabalho.

parágrafo quarto - O empregador é obrigado a fornecer aos trabalhadores, a contrarrecibo, 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.

CLÁUSULA NONA - 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 desfalcocar 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 SERVIÇOS 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 que o salário base do trabalhador, seja o valor fixo do trabalhador, sem incluir os adicionais, prêmios, gorjetas ou os descontos, como INSS e imposto de renda.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - PRÊMIO 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 "prêmio/indenização" 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 SEGUNDA - ADICIONAL INDENIZAÇÃO NA DATA BASE

Em negociação relativa ao art. 9º da Lei 7.238/84, 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.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

A empresa concederá mensalmente o "prêmio assiduidade" no valor mínimo de **11% (onze 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 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 deste ACT;

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 - Os trabalhadores contratados por meio do Contrato de Trabalho Intermitente também deverão receber o adicional constante do *caput*, de maneira proporcional às horas ou dias efetivamente trabalhados, e se obedecerem, dentro dos mesmos critérios de pontualidade e assiduidade, às convocações realizadas pela empresa;

parágrafo 4º - 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 nenhuma verba trabalhista, a exemplo de FGTS, férias anuais, 13º salário, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e outros prêmios pagos pelo empregador;

parágrafo 5º - 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;

parágrafo 6º - Se a empresa contar com mais de 20 (vinte) e menos de 50 (cinquenta) trabalhadores, e apenas um local para registro de ponto, terá 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 posterior para registro da entrada;

parágrafo 7º - Se a empresa contar com mais de 50 (cinquenta) trabalhadores, e apenas um local para registro de ponto, terá a opção de permitir o registro de entrada com até 15 (quinze) minutos de antecedência do início da jornada **OU** aceitar uma tolerância posterior de até 15 (quinze) minutos para registro da entrada;

parágrafo 8º - 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 9º - 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 10º - De todo modo, deverá ser observado o comando do Termo de Adesão constante no Anexo deste ACT, 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 dos trabalhadores, 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 2025 recolhida sobre o mês de **maio/2025** e repassada ao Sindicato até o dia **13.06.2025**;

b) exercício 2026 recolhida sobre o mês de **maio/2026** e repassada ao Sindicato até o dia **11.06.2026**;

parágrafo 11º - 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 12º - Se o trabalhador estiver com o contrato suspenso no mês do repasse, o referido repasse será feito no primeiro mês seguinte após o trabalhador retornar e venha a fazer

jus ao benefício;

parágrafo 13º - 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 do ACT, o benefício automaticamente terá natureza salarial e incorpora na remuneração;

parágrafo 14º - 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 **SINDIBARES**, a guia que está buscando ou **2)** ir na Aba "Convenções", selecionar Convenção Coletiva de Trabalho do **SINDIBARES**, 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 SINDIBARES 11% ASSIDUIDADE**, fazendo o recolhimento em até 13.06.2025 e 11.06.2026, sob pena de incidir, além da obrigação principal, mais a multa prevista na cláusula **45ª**.

parágrafo 15º - Nos casos em que o percentual do prêmio assiduidade for superior a 11% (onze por cento), a parcela a ser repassada à entidade sindical obreira sempre respeitará o limite percentual de 11% (onze por cento), estabelecido no *caput* e o saldo que restar, será repassado integralmente ao trabalhador.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

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

parágrafo 3º - 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 que não poderá ser inferior a R\$ 20,00(vinte reais) por dia de trabalho;

parágrafo 4º - 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 5º -A inobservância do parágrafo 4º, equivalerá como descumprimento da cláusula da refeição, obrigando o empregador efetuar o pagamento de **R\$ 20,00** (vinte reais) por dia de trabalho a cada trabalhador lesado durante o exercício de 2.025;

parágrafo 6º - O fornecimento da refeição com somente parte de ingredientes e não a sua totalidade conforme determina o '*caput*' da cláusula, equivalerá a descumprimento desta

norma coletiva e sujeitará o empregador na obrigação de indenizar o trabalhador lesado, sendo fixado para o exercício de 2.025, o valor diário de **R\$ 20,00** (vinte reais).

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

As rescisões contratuais dos trabalhadores com mais de 12 (doze) meses de serviço poderão ser homologadas virtualmente, sem a necessidade de se deslocar ao sindicato do segmento, especialmente as empresas que não possuem sede em Goiânia ou Aparecida de Goiânia-Go.

parágrafo 1º - 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 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida equitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

parágrafo 3º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado em dinheiro, depósito bancário ou cheque da própria empresa (que não poderá ser cruzado), ou em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

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

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

parágrafo 6º - Para a assistência sindical no ato de homologação da rescisão de maneira virtual, será cobrado da empresa, um valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) por cada homologação, devendo a empresa fazer o pagamento através do boleto gerado para utilização do sistema eletrônico. A homologação presencial, na sede do Sindicato, será gratuita.

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

- a) CTPS devidamente atualizada;
- b) Carimbo da empresa com documentação carimbada e assinada;
- c) TRCT (Termo de rescisão de contrato) em 5 (cinco) vias que não poderá mais ser impresso frente e verso;
- d) Termo de homologação em 5 (cinco) vias;
- e) Aviso-prévio;
- f) Formulário do seguro desemprego;
- g) Extrato analítico de FGTS com a chave para o saque;
- h) Guia de recolhimento de FGTS;

- i) Demonstrativo de recolhimento de FGTS rescisório do trabalhador;
- j) Chave de comunicação;
- k) Três últimos contracheques efetivamente trabalhados, quando não houver o pagamento de gorjeta;
- 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) Comprovante de contratação e pagamento da apólice do seguro de vida e estar quites com o instituto Elias Bufaiçal;

parágrafo 8º - Quando o empregador fornecer o aviso-prévio fixará o local, data e horário para o acerto das verbas rescisórias, bem como se será feito na empresa ou no Sindicato Profissional, o qual deverá ter o ciente do empregado nas duas vias.

parágrafo 9º - Caso o empregado não compareça para receber as verbas resilitórias no dia e hora pré-estabelecido pela empresa, ou em caso de força maior, desde que o trabalhador tenha tomado ciência por escrito, ficará o empregador isento de penalidades, desde que comprove perante o Sindicato Profissional, ter fornecido aviso-prévio na forma exigida no §7º e em seguida terá declaração do Departamento de Homologação do Sindicato que o isente de penalidades.

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

Parágrafo 11º – Excepcionalmente, nas empresas que mantiveram as gorjetas no contracheque após 01/03/2024 e que, portanto, realizaram retenção e provisão de valores correspondentes a encargos trabalhistas e previdenciários (inclusive férias e 13º salário), a média para o cálculo das parcelas salariais que tenham a gorjeta como base será inicialmente calculada considerando os últimos 12 (doze) meses efetivamente trabalhados anteriores a 01/03/2025. A partir dessa data, a média será reduzida progressivamente mês a mês, até alcançar o período regular de 03 (três) meses efetivamente trabalhados, conforme disposto no caput desta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MULTA POR ATRASO NA RESCISÃO

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 10 (dez) meses de serviço) ou no Sindicato dos trabalhadores (para trabalhadores com mais de 10 (dez) 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, por no mínimo, duas semanas no mês, 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 acrescida 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 exige que obrigatoriamente e previamente, a empresa celebre Acordo Coletivo de Trabalho, a ser firmado com o Sindicato dos Trabalhadores.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO POR BANCO DE HORAS

As empresas que tenham interesse em instituir a compensação das horas prorrogadas e/os feriados trabalhados, terão que obrigatória e previamente celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos trabalhadores.

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 01 (um) mês.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO DE PONTO OBRIGATÓRIO

As empresas que tenham a partir de 05 (cinco) trabalhadores, ficam obrigadas a proceder ao controle do registro de ponto de seus trabalhadores.

parágrafo primeiro - As empresas que contem 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 posterior para registro da entrada;

parágrafo segundo - As empresas que contem 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 posterior de até 15 (quinze) minutos para registro da entrada.

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 - FERIADOS RECONHECIDOS PELA NORMA COLETIVA

A presente negociação coletiva reconhece como feriados os dias abaixo listados, de modo que se houver trabalho nestes dias, serão as horas remuneradas em dobro sobre a hora normal, exceto em relação à jornada 12 x 36 e aos dias não compensados no banco de horas:

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);

24 de maio (dia da padroeira de Goiânia - feriado municipal).

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

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

24 de outubro (aniversário de Goiânia - feriado municipal);

última 2ª feira 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 (Dia da Consciência Negra, Lei 14.759);

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

e ainda os feriados consuetudinários (costumeiros) de:

Corpus Christi, (lei municipal nº 100, de 11 de dezembro de 1951)

Sexta-feira da Paixão (art. 2º, da Lei Federal nº 9.093).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DIA DA CATEGORIA

Fica estabelecido que o dia dos trabalhadores no comércio da "gastronomia" e "hospedagem", 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).

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO

A empresa, por liberalidade, poderá conceder um Convênio Médico Hospitalar, para todos os trabalhadores, após término do período de experiência de 90 dias, Convênio, esta a ser firmado com anuência do Sindicato dos trabalhadores, nos moldes da cobertura proposta e aceita pela entidade sindical 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 em até 100% do valor do plano de saúde ao trabalhador titular, para inclusão de dependentes, os titulares arcarão com 100% (cem) por cento do valor mensal do plano;

parágrafo quarto - Os trabalhadores que quiserem aderir ao plano, autorizarão o empregador a realizar o desconto dos gastos que tiverem no salário, quer seja 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 terceiro 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 TRIGÉSIMA QUARTA - CONSULTA DE FILHO MENOR

Fica concedido a(o) trabalhador(a) no caso de consulta médica de filho (a) de até 06 (seis) 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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.

parágrafo 4º - O ofício de solicitação de acesso, é considerado efetivado com a simples entrega no endereço da parte; 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.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 a comunicar a empresa o nome do Representante Sindical até 10 (dez) dias após sua eleição.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - CUSTEIO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES

Será devida uma contribuição para o custeio em favor do Sindicato laboral por TODOS os trabalhadores da categoria, 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 coletivos, 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 de duas parcelas anual no valor de R\$ 57,00 (cinquenta e sete) reais cada parcela, obedecendo o seguinte cronograma:

I) 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\$ 57,00 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 **SINDIBARES**, 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 na Convenção Coletiva de Trabalho.

parágrafo segundo – Será garantido o direito de oposição ao desconto da contribuição ao trabalhador não associado, devendo ele se manifestar da seguinte forma:

a) a oposição, para cada parcela, será feita por meio de carta a próprio punho individualmente (não sendo aceito texto padrão, nem na forma digitada, nem por *email* e nem por *WhatsApp*), no prazo de até 10 (dez) dias úteis, a contar do dia seguinte à efetivação do respectivo desconto em seu contracheque de cada parcela, sendo necessário cópia do contracheque, cópia dos documentos pessoais, comprovante de pagamento do custeio feito pela a empresa, no horário comercial das 09h00m às 12h00m e das 14h00m até às 17h00m. Esse procedimento deve se repetir para os descontos de parcelas futuras, caso deseje, ainda se opor a taxa de custeio;

b) recebida a oposição acompanhada dos documentos na forma da alínea "a", o Sindicato com o comprovante de desconto e repasse da contribuição, uma vez comprovado ter ocorrido o 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;

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CUSTEIO SINDICATO PATRONAL - TAXA NEGOCIAL. TEMA 935 DO STF

De acordo com o Edital de Convocação para Assembleia Geral Extraordinária, publicado no **Jornal O Popular do dia 07 de fevereiro de 2025, página 25**, e encaminhado nos grupos de *WhatsApp*, *e-mail* e *site* da entidade, foi convocada assembleia para deliberação sobre a Convenção Coletiva de 2025, oportunidade em que foi instituída, dentre diversas pautas tratadas, a contribuição negocial do ano de 2025. E conforme decidido coletivamente, em razão da assistência jurídica prestada pelo SINDIBARES GOIÂNIA, que negociou a presente negociação coletiva junto ao Sindicato dos Trabalhadores, e com a compreensão de que o sindicato patronal, para se estruturar e se manter prestando serviços à categoria em Goiânia, todas as empresas presentes à Assembleia concordaram com a instituição da "contribuição negocial", a qual será dividida em duas parcelas, para facilitar o segu pagamento por todas as empresas representadas. Fica, então, instituída a contribuição negocial patronal, expressamente autorizada pelo artigo 513, alínea "e" da CLT e validada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 935, que fixou a seguinte tese: *“É constitucional a instituição,*

por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição". A decisão também vale para entidades patronais, por uma questão natural de paridade, nos termos da lei. Referida contribuição é direcionada ao custeio das negociações coletivas, a elaboração, a conclusão do pacto normativo, a fiscalização de seu cumprimento e aos avanços das conquistas negociais, a ser paga da seguinte forma:

a) O valor nominal de **R\$ 32,55** (trinta e dois reais e cinquenta e cinco centavos), multiplicado pelo número de trabalhadores da empresa, cujo repasse deverá ocorrer até 30/04/2025, referente à 1ª parcela do ano de 2025;

b) O valor nominal de **R\$ 32,55** (trinta e dois reais e cinquenta e cinco centavos), multiplicado pelo número de trabalhadores da empresa, cujo repasse deverá ocorrer até 30/10/2025, referente à 2ª parcela do ano de 2025.

parágrafo 1º - O valor previsto no caput é obrigatório para todas as empresas do setor representado pelo SINDIBARES GOIÂNIA, exceto para as empresas associadas aos Sindicato Patronal, as quais já contribuem diretamente para a manutenção da entidade em valor fixado no Acordo Coletivo;

parágrafo 2º - 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: admsindibares@gmail.com

parágrafo 3º - Fica oportunizado o direito individual de oposição às empresas não associadas ao sindicato patronal. Para exercer esse direito, a empresa deverá, em até 10 (dez) dias corridos, contados da assinatura do documento e disponibilização no site do Sindicato, no Instagram ou nos grupos de WhatsApp da entidade, entregar manifestação devidamente assinada na sede do SINDIBARES GOIÂNIA (Avenida Deputado Jamel Cecílio, Quadra C9, Lote 2E, nº 3.455 - Jardim Goiás, Ed. Flamboyant Park Business, Sala 311, Goiânia-GO, CEP 74810-10). O ato deverá ser praticado pelo proprietário da empresa, um de seus sócios ou seu representante legal devidamente constituído por instrumento de procuração com firma reconhecida em cartório. Caberá ao sindicato a entrega de comprovante de recebimento da oposição quando da prática do referido ato com data e hora de entrega.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL INSTITUTO ELIAS BUFÁIÇAL

As partes signatárias estabelecem a obrigatoriedade de disponibilização, pelo empregador, de benefícios/auxílios a todos os trabalhadores subordinados a esse ACT, por meio da contribuição social mensal de R\$ 18,80 (dezoito reais e oitenta centavos) por trabalhador, sendo vedado qualquer desconto no salário do empregado, conforme tabela abaixo:

BENEFÍCIOS	DESCRIÇÃO	VALOR
	1.1 Morte Natural do empregado	R\$ 22.000,00
	1.2 Morte Acidental do empregado	R\$ 22.000,00
1. SEGURO DE VIDA - GRUPO	1.3 Invalidez Permanente Total/Parcial por Acidente Até	R\$ 22.000,00
	1.4 Auxílio Alimentação: Em caso de morte do titular	R\$ 2.520,00
	1.5 Auxílio/Assistência Funeral familiar	R\$ 5.500,00
2. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	Pacote de gestão completa em SST o conjunto de serviços incluindo, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o exame médico ocupacional para emissão de Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) e o envio destes eventos de SST para o e Social.	-
3. FARMÁCIA	Descontos em redes credenciadas. O benefício consistirá no fornecimento de uma cesta alimentícia para o empregado	-
4. ESTÍMULO PROFISSIONAL	que participar de pelo menos um curso/treinamento oferecido pelo instituto devendo ter 100% (cem por cento) da frequência. Nascimento de filhos do(a) empregador(a), por meio do	-
5. KIT BEBÊ	oferecimento de um kit contendo produtos úteis ao recém-nascido.	-
6. NATALIDADE	Beneficiar a família do recém-nascido para contribuir com as despesas.	-
7. CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	Através de convênios e parcerias serão oferecidos cursos de capacitação, qualificação e aperfeiçoamento.	-
8. KIT ESCOLAR	kit contendo (01 (um) apontador; 01 (uma) borracha com capa plástica; 04 (quatro) cadernos capa dura 96 folhas; 01 (uma) caneta esferográfica azul; 01(uma) cola bastão; 01	-

(uma) caixa de lápis de cor 12 cores; 02 (dois) lápis preto nº 02; 01 (uma) pasta elástico 55mm; 01 (uma) régua transparente fina e 01 (uma) tabuada), a ser pago em parcela única, por filho de empregado matriculado em escola pública, no início do ano letivo ou do segundo semestre.

9. Por meio de convênio com a Fenacon, são disponibilizadas condições especiais para a obtenção de certificação digital de alta segurança.

parágrafo primeiro – Os Auxílios disponibilizados pelo empregador não possuem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e assistencial e serão disponibilizados através do Instituto Elias Bufaiçal – IEB, www.institutoeliasbufaical.com.br, WhatsApp (62) 3227-2450;

parágrafo segundo – Em caso de descumprimento da presente cláusula fica estipulada a multa no valor de R\$ 100,00 (cem reais) por trabalhador, por mês, até a regularização da presente contribuição;

parágrafo terceiro – Fica registrado, apenas para fins documentais, que a instituição dos benefícios previstos nesta cláusula e na seguinte, as quais envolvem a atuação e contratação do Instituto Elias Bufaiçal, foi negociada sob a perspectiva de substituir parte do reajuste salarial de 2025 por benefícios reais e que impactarão enormemente a vida dos trabalhadores aqui representados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA – INSTITUTO ELIAS BUFÁIÇAL

As partes signatárias do presente Acordo Coletivo de Trabalho estabelecem a obrigatoriedade de disponibilização, pelo empregador, de seguro de vida com assistência/auxílio funeral e auxílio alimentação aos trabalhadores, com as seguintes coberturas mínimas:

I - Indenizações por morte natural e acidental do Empregado(a), no valor R\$ 22.000,00 (vinte e dois mil reais), e em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente. A indenização será calculada tomando-se por base a tabela para cálculo de indenização da SUSEP – Superintendência de Seguros Privados e Capitalização, no limite de R\$ 22.000,00 (vinte e dois mil reais);

II – Assistência/auxílio funeral familiar limitado ao valor máximo de despesas de até R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais);

III – Auxílio alimentação em caso de morte do empregado titular, sendo estipulado o pagamento de R\$ 2.520,00 (dois mil, quinhentos e vinte reais), em 06 (seis) parcelas mensais no valor de R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais) cada, aos beneficiários expressamente designado(s) pelo segurado.

parágrafo primeiro - As empresas poderão contratar seguradora de sua preferência, desde que contenha as coberturas e garantias mínimas estabelecidas na presente cláusula.

parágrafo segundo - O custo sugerido para essa cobertura é de R\$ 3,50 (três reais e cinquenta centavos) por vida, podendo ser obtido junto ao Instituto Elias Bufáical – IEB, www.institutoeliasbufaical.com.br, WhatsApp (62) 32272450.

parágrafo terceiro - O valor total das cláusulas: I) Contribuição Social Instituto Elias Bufáical e II) Seguro de Vida; importam em R\$ 22,30 (vinte e dois reais e trinta centavos).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

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

parágrafo primeiro – O ofício de exibição de documento, é considerado efetivado com a simples entrega no endereço da parte; 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 - O fornecimento de dados restrito ao Sindicato de trabalhadores, no exercício da substituição processual assegurada na Constituição Federal, art. 8º, III, não configura qualquer violação à lei de proteção de dados pessoais (13.709/2018).

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.

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 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 SINDIBARES instituem uma central de negociação móvel e permanente, a ser mediada pelos mesmos para que se possibilite às empresas representadas pelo SINDIBARES, 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.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 desta Convenção Coletiva de Trabalho pelas partes representadas (empresa e trabalhadores), incidirá a parte faltosa, por cada violação, em multa mensal equivalente a **15% (quinze por cento)** sobre o Piso Salarial vigente por trabalhador prejudicado, renovada mensalmente enquanto perdurar a violação, sendo que a multa reverterá integralmente para a parte signatária prejudicada, qual seja: Sindicato dos trabalhadores ou Sindicato patronal.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 DOS BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DO MUNICIPIO DE GOIANIA

ANEXOS
ANEXO I - EDITAL DA ASSEMBLEIA UNIFICADA 2025 A 2026

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA E LISTA PRESENÇA ASSEMBLEIA UNIFICADA 2025 A 2026

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - TERMO DE ASSIDUIDADE

[Anexo \(PDF\)](#)

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