

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000408/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/05/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR025341/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.202568/2026-10
DATA DO PROTOCOLO: 08/05/2026

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 2026 a 28 de fevereiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange a categoria dos trabalhadores em bares e restaurantes, incluindo as lanchonetes, churrascarias, pizzarias, barracas de alimentação e serviços de bebidas, botequins, bufês, boates, danceterias, cafés, cafeterias, cantinas, empresas de fornecimento de comidas preparadas e serviços correlatos, sorveterias, casas de chá, casas de espetáculos, casas de jogos, casas noturnas, cervejarias, choperias, churrascarias, pastelarias, cozinhas e empresas de preparação de refeições coletivas sob contrato, situadas no Município de Goiânia/GO, com abrangência territorial restrita ao referido município, com abrangência territorial em Goiânia/GO.**

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

Fica assegurado, a todos os trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a partir de 1º de março de 2026, piso salarial de admissão fixado em **R\$ 1.750,00** (mil setecentos e cinquenta reais).

parágrafo primeiro - Faculta-se ao empregador instituir piso salarial por profissão, fixando valores mínimos para as principais funções da categoria — tais como garçom, maître, barman, sommelier e cozinheiro, observado, em qualquer hipótese, valor superior ao mínimo estipulado no caput.

parágrafo segundo - Quando o trabalhador for admitido sob a modalidade de contrato de experiência, cuja duração máxima é de 90 (noventa) dias, o empregador não estará obrigado a pagar o piso salarial.

remunerá-lo pelo piso salarial pactuado nesta Convenção, podendo, durante referido período, contratá-lo pelo salário mínimo nacional vigente.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO SALARIAL

Fica concedida, a todos os trabalhadores abrangidos pela presente Convenção, reposição salarial linear de **5% (cinco por cento)**, destinada a recompor as perdas salariais do período compreendido entre **1º de março de 2025 e 28 de fevereiro de 2026**, a ser aplicada sobre o salário vigente em **1º de março de 2026 e incorporada à remuneração a partir da folha de março de 2026**.

parágrafo primeiro - Aos trabalhadores admitidos após 1º de março de 2025 (data-base do exercício anterior), a correção salarial poderá ser aplicada, a critério do empregador, de forma proporcional ao número de meses efetivamente trabalhados.

parágrafo segundo - As diferenças salariais retroativas a **março/2026** poderá ser integralmente pagas na folha ate o mes de **junho/2026**;

parágrafo terceiro - Faculta-se ao empregador a compensação das antecipações salariais espontaneamente concedidas no período de 1º de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2026, ressalvado o reajuste decorrente da alteração do salário mínimo em 1º de janeiro de 2026.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - FORMA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas obrigam-se a efetuar o pagamento da remuneração até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado, fornecendo aos empregados o respectivo comprovante (contracheque, holerite ou cópia de recibo), com discriminação detalhada de cada verba, em rubrica específica, com indicação individualizada dos proventos e dos correspondentes descontos.

Parágrafo único. Quando o pagamento for realizado por meio de cheque, o empregador concederá ao trabalhador o tempo necessário ao desconto na mesma data.

CLÁUSULA SEXTA - BASE DE CÁLCULO

O cálculo de toda e qualquer parcela salarial dos trabalhadores integrantes da categoria observará a média das parcelas salariais auferidas nos últimos 10 (dez) meses efetivamente trabalhados.

CLÁUSULA SÉTIMA - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO IN NATURA

Não se enquadram no conceito de salário in natura previsto no art. 458 da CLT, quando concedidos gratuitamente pelo empregador, os seguintes benefícios: 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 e moradia, além das demais hipóteses 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 que a disciplina da cobrança de gorjeta, no que exceder à previsão legal, dependerá, obrigatoriamente, de prévio Acordo Coletivo de Trabalho celebrado com o Sindicato Laboral.

Párrafo primeiro - Considera-se gorjeta, para os fins desta Convenção, todo valor cobrado pelo empregador na nota de serviço, bem como aquele oferecido espontaneamente pelo cliente, independentemente da nomenclatura adotada.

Párrafo segundo - Caso a empresa promova a cobrança de gorjeta sem Acordo Coletivo de Trabalho que a regule, a totalidade dos valores arrecadados terá natureza salarial, nos termos da Súmula 354 do TST e Tema 234 de IRR do TST, devendo ser integralmente distribuída aos trabalhadores e consignada mensalmente no contracheque, sob a rubrica “gorjeta”, vedada qualquer espécie de retenção pelo empregador, a qualquer título.

Párrafo terceiro - Procedimentos relativos à distribuição da gorjeta — notadamente a definição dos beneficiários, os percentuais por função, a forma de repasse, a fiscalização e eventual instituição de Tabela de Pontos — somente poderão ser estabelecidos por meio de Acordo Coletivo de Trabalho.

Párrafo quarto - O empregador obriga-se a fornecer aos trabalhadores, mediante contrarrecibo, até o dia 10 do mês subsequente ao da apuração, documento idôneo (mapa fiscal, planilha ou equivalente) apto a comprovar, o faturamento da empresa no período; o montante total auferido a título de gorjeta; o valor individualmente atribuído a cada trabalhador; e a totalização do período mensal.

CLÁUSULA NONA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL: CONDIÇÕES E EXIGÊNCIAS

Fica ajustado que as empresas abrangidas pela presente norma coletiva, representadas pelo Sindicato Patronal, em comum acordo com o Sindicato Laboral, intermediarão, mediante contrato ou convênio, com empresas especializadas em processamento de antecipação salarial, a oferta desse serviço aos trabalhadores que manifestarem interesse, observadas as seguintes condições:

- a)** a antecipação salarial não poderá exceder o percentual mensal total de 40% (quarenta por cento) do salário-base;
- b)** cada evento de antecipação ficará limitado a R\$ 200,00 (duzentos reais) ou a 10% (dez por cento) do salário-base, prevalecendo o que for menor;

c) a soma das antecipações dentro de uma mesma semana não poderá ultrapassar 10% (dez por cento) do salário-base, sendo permitido acumular, para a semana subsequente, o saldo não antecipado da semana anterior, de modo que, ao longo do mês, as antecipações alcancem, no máximo, 40% (quarenta por cento) do salário-base — vale dizer: até 10% na primeira semana; na segunda, 10% acrescidos do saldo da primeira; na terceira, 10% acrescidos dos saldos não antecipados das semanas anteriores; e, na quarta, 10% acrescidos dos saldos remanescentes, observado o teto mensal de 40%;

d) faculta-se às empresas, com vistas à preservação do capital de giro, firmar parcerias e convênios com instituições especializadas no processamento de antecipação salarial;

e) a parceria firmada deverá assegurar que o custo do serviço de processamento não ultrapasse R\$ 13,00 (treze reais) por evento de antecipação;

f) o numerário líquido da antecipação será creditado por PIX, tendo, obrigatoriamente, o CPF do trabalhador como chave;

g) além do disposto na alínea “e”, a empresa interessada em conveniar-se para o processamento da antecipação salarial deverá observar integralmente todas as alíneas desta cláusula;

h) o Sindicato Laboral, em conjunto com a Federação dos Trabalhadores, realizou prospecção junto ao mercado de empresas de crédito que atuam com antecipação salarial, indicando, em razão do menor custo na prestação do serviço e do atendimento integral aos requisitos desta cláusula, a empresa UNIVERSAL PAGAMENTOS PLATAFORMA DIGITAL DE SERVIÇOS S.A. (Universal Bank), CNPJ nº 37.850.240/0001-95, com sede na Av. Paulista, nº 2.278, Ed. São Luiz, Bela Vista, São Paulo/SP, CEP 01.310-300 (site: <https://www.universalbank.com.br>; e-mail: administrativo@universalpagamentos.com.br; telefones: (11) 4118-0538 e 0800-0420401), e escritório de representação em Goiânia: Insight Comunicação Integrada — Alessandro Issi Comunicação Integrada Ltda., sito à Av. T-4, nº 619, sala 310, Setor Bueno, Goiânia/GO, CEP 74.230-030 (telefones: (62) 9820-4060 e (62) 98192-2766). A indicação tem por finalidade evitar o endividamento do trabalhador, daí o escalonamento das antecipações em parcelas de menor valor, de modo que, ao final do mês, remanesça, no mínimo, 60% (sessenta por cento) do salário-base.

Parágrafo único. Para os fins desta cláusula, considera-se salário-base o valor fixo do trabalhador, excluídos os adicionais, prêmios, gorjetas e os descontos legais, tais como contribuição previdenciária e imposto de renda.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Aos trabalhadores que contem ou venham a contar 3 (três) ou 5 (cinco) anos de serviços contínuos prestados ao mesmo empregador será concedido, de natureza salarial e sem cumulatividade, adicional por tempo de serviço, no importe de 3% (três por cento) por triênio e de 5% (cinco por cento) por quinquênio, calculado sobre o salário contratual.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIO QUEBRA DE CAIXA



O empregado que exercer a função de “caixa”, ainda que em sistema de rodízio e independentemente da denominação do cargo anotada na CTPS, fará jus, mensalmente, a prêmio/indenização correspondente a **10% (dez por cento)** do salário contratual, a título de “quebra de caixa”, devidamente lançado no contracheque, sendo a parcela devida ainda que o empregador não promova a cobrança de eventuais prejuízos verificados.

Parágrafo único. A conferência dos valores em caixa deverá ser realizada na presença do operador responsável; havendo impedimento por parte do empregador, ficará o empregado isento de qualquer responsabilidade.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL INDENIZAÇÃO NA DATA BASE

Em observância ao art. 9º da Lei nº 7.238/1984, o trabalhador dispensado sem justa causa cujo aviso prévio tenha sido concedido nos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base — vale dizer, **entre 30 de janeiro e 28 de fevereiro, ou, em ano bissexto, entre 31 de janeiro e 29 de fevereiro de cada ano** — fará jus à indenização equivalente a um salário contratual vigente, sendo irrelevante a data do término do aviso prévio, bem como a circunstância de ter sido ele trabalhado ou indenizado, importando, exclusivamente, a data de sua concessão.

Parágrafo único. O trabalhador cujo aviso prévio vier a vencer a partir de 1º de março fará jus a rescisão complementar, calculada com base no índice que vier a ser pactuado na próxima Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

O empregador concederá, mensalmente, “prêmio assiduidade” no valor mínimo de **12% (doze por cento)**, calculado sobre o salário contratual do trabalhador beneficiado, em até 12 (doze) parcelas anuais, mediante adesão expressa do empregado, **observado o Termo de Adesão constante do Anexo desta Convenção e as condições adiante estabelecidas.**

paragrafo primeiro - O empregador é obrigado a dar ciência ao trabalhador e a fornecer-lhe o Termo de Adesão, caso ainda não o tenha feito, para que este se manifeste expressamente pela adesão ou pela não adesão ao benefício. Na hipótese de inércia do empregador, presumir-se-á a adesão do trabalhador, nos termos do referido Termo.

paragrafo segundo - Os trabalhadores que ocupem cargo de Gerente não farão jus ao benefício previsto no caput, ainda que cumpridos os demais requisitos, ressalvada a concessão por liberalidade do empregador, mantidas as demais regras aplicáveis.

paragrafo terceiro - Os trabalhadores admitidos sob contrato de trabalho intermitente também farão jus ao prêmio previsto no caput, de forma proporcional às horas ou aos dias efetivamente trabalhados, desde que observados, dentro dos mesmos critérios de pontualidade e assiduidade, os chamamentos do empregador.

paragrafo quarto - Para fazer jus ao benefício, o trabalhador deverá observar rigorosa pontualidade, cumprindo e registrando regularmente sua jornada diária em todos os dias do mês de referência, não sendo tolerado atraso superior à margem diária de 10 (dez) minutos (art. 58, § 1º, da CLT). Não prejudicarão o prêmio as ausências decorrentes das hipóteses previstas no art. 473 da CLT — tais como casamento, nascimento de filho, falecimento de filho,

cônjuge, pai ou mãe, doação de sangue e acidente do trabalho —, bem como as previstas nas seguintes cláusulas desta Convenção: 1- acompanhamento de filho ao médico (cláusula 36^a); 2 - ausência para realização de vestibular ou ENEM (cláusula 30^a); e 3 - ausência por motivo do dia da categoria (cláusula 32^a).

paragrafo quinto - Em razão de seu caráter condicional, o prêmio assiduidade não integrará, sob qualquer hipótese, o salário contratual, devendo ser pago em rubrica destacada na folha de pagamento, sem repercussão no cálculo de qualquer verba trabalhista, notadamente FGTS, férias anuais, 13^o salário, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e demais prêmios concedidos pelo empregador.

paragrafo sexto - O empregador que conte com mais de 20 (vinte) e menos de 50 (cinquenta) trabalhadores e disponha de apenas um local para registro de ponto poderá, alternativamente: 1- admitir o registro de entrada com até 10 (dez) minutos de antecedência ao início da jornada; ou 2 - tolerar até 10 (dez) minutos posteriores ao seu início.

paragrafo sétimo - O empregador que conte com mais de 50 (cinquenta) trabalhadores e disponha de apenas um local para registro de ponto poderá, alternativamente: 1 - admitir o registro de entrada com até 15 (quinze) minutos de antecedência ao início da jornada; ou 2 - tolerar até 15 (quinze) minutos posteriores ao seu início.

paragrafo oitavo - Tratando-se o prêmio assiduidade de instrumento de estímulo ao incremento da produtividade, o eventual abono, pelo empregador, de ausências do trabalhador caracterizar-se-á como mera liberalidade, não gerando direito futuro nem ensejando penalidade pecuniária.

paragrafo nono - Em caso de desligamento, o trabalhador que houver cumprido satisfatoriamente os requisitos do benefício fará jus ao prêmio assiduidade proporcional aos dias efetivamente trabalhados no mês.

paragrafo décimo - Os trabalhadores receberão o prêmio assiduidade proporcional aos dias trabalhados nos meses em que iniciarem o gozo de férias ou nele retornarem, desde que cumpridos os requisitos do benefício.

paragrafo décimo primeiro - Em qualquer hipótese, observar-se-á o disposto no Termo de Adesão constante do Anexo desta Convenção, que disciplina o rateio do prêmio assiduidade entre o Sindicato Laboral e os trabalhadores. Tal parcela não ostenta natureza salarial e constitui conquista do Sindicato Laboral, sendo destinadas até 11 (onze) parcelas em favor dos trabalhadores e 1 (uma) parcela em favor do Sindicato Laboral, a ser descontada na folha referente ao mês de maio de cada exercício, observado o seguinte cronograma:

(a) exercício de 2026: parcela apurada sobre o mês de **maio/2026**, a ser repassada ao Sindicato até **13 de junho de 2026**.

paragrafo décimo segundo - O trabalhador que não fizer jus ao prêmio assiduidade no mês do repasse desobriga o empregador de repassar a respectiva cota naquele mês, eis que devida apenas em razão da assiduidade. Em observância ao princípio da equidade, o repasse será efetuado no primeiro mês subsequente em que o trabalhador venha a fazer jus ao benefício.

paragrafo décimo terceiro - Estando o contrato de trabalho suspenso no mês do repasse, este será efetuado no primeiro mês posterior ao retorno do trabalhador, desde que cumpridos os requisitos do benefício.

paragrafo décimo quarto - O empregador que conceder o prêmio assiduidade a trabalhadores em desacordo com o regramento desta cláusula - notadamente àqueles que não

tenham aderido ao Termo de Adesão constante do Anexo - atribuirá automaticamente natureza salarial ao benefício, com a respectiva incorporação à remuneração.

paragrafo décimo quinto - O repasse, ao Sindicato Laboral, da parcela do prêmio assiduidade devida por cada trabalhador deverá ser realizado mediante acesso ao site <https://www.sechseg.com.br/>, escolhendo-se uma das opções: **1-** na aba “**Guias**”, selecionar o nome do Sindicato Patronal **SINDIBARES** e a guia correspondente; ou **2-** na aba “**Convenções**”, selecionar a Convenção Coletiva de Trabalho do **SINDIBARES**, abrir o respectivo PDF e acessar o link da guia - no caso, <https://www.sechseg.com.br/guias/>, no campo “**SINDIBARES 12% ASSIDUIDADE**”, com recolhimento até 13 de junho de 2026, sob pena de incidência da obrigação principal acrescida da multa prevista na cláusula 49^a.

paragrafo décimo sexto - O empregador que deixar de efetuar, no mês de maio, o desconto correspondente ao prêmio assiduidade ficará impedido de promover qualquer desconto sobre o salário do trabalhador, obrigando-se a indenizar o Sindicato Laboral, nos termos do art. 927 do Código Civil, até 13 de junho de 2026. O pagamento intempestivo sujeitará o empregador à multa prevista nesta Convenção Coletiva.

paragrafo décimo sétimo - Caracteriza prática antissindical a conduta do empregador que efetuar o desconto do prêmio assiduidade e deixar de repassá-lo ao Sindicato Laboral.

paragrafo décimo oitavo - Nas hipóteses em que o percentual do prêmio assiduidade for superior a 12% (doze por cento), a parcela a ser repassada à entidade sindical laboral observará, sempre, o limite percentual de 12% (doze por cento) estabelecido no caput, sendo o saldo remanescente integralmente destinado ao trabalhador.

paragrafo décimo nono - O empregador que deixar de efetuar o desconto da parcela devida ao Sindicato Laboral ficará impedido de promover qualquer outro desconto sobre o salário do trabalhador, obrigando-se a indenizar o Sindicato Laboral, nos termos do art. 927 do Código Civil. O pagamento intempestivo sujeitará o empregador à multa prevista nesta Convenção Coletiva.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REFEIÇÃO

Os estabelecimentos abrangidos por esta Convenção fornecerão, gratuitamente, uma refeição a cada jornada de trabalho, contendo, obrigatoriamente, os seguintes ingredientes: arroz, feijão, carne, verdura e um tipo de salada, sem que tal fornecimento configure salário in natura.

paragrafo primeiro - A empresa que não dispuser de cozinha própria, ou que, mesmo dispondo, não contemplar em seu cardápio os ingredientes mencionados no caput, poderá optar pelo fornecimento de marmitex, observada idêntica composição.

paragrafo segundo - Não satisfaz o disposto nesta cláusula o fornecimento de alimentos congelados desprovidos da certificação do Serviço de Inspeção Federal - SIF.

paragrafo terceiro - A empresa que pretender substituir a refeição pelo fornecimento de ticket-alimentação deverá celebrar Acordo Coletivo de Trabalho complementar com o Sindicato Laboral, no qual será fixado o valor diário, que não poderá ser inferior a R\$ 21,00 (vinte e um reais) por dia de trabalho.

paragrafo quarto - Na hipótese do § 1º, incumbe à empresa, quando provocada pelo Sindicato Laboral, comprovar o fornecimento da refeição mediante documento fiscal contendo o CNPJ da fornecedora contratada.

paragrafo quinto - A inobservância do § 4º equipara-se ao descumprimento da cláusula de refeição, obrigando o empregador ao pagamento de R\$ 21,00 (vinte e um reais) por dia de trabalho a cada trabalhador, durante o exercício de 2026/2027.

paragrafo sexto - O fornecimento de refeição com apenas parte dos ingredientes previstos no caput equivale ao descumprimento desta norma coletiva, sujeitando o empregador à obrigação de indenizar o trabalhador no valor diário de R\$ 21,00 (vinte e um reais), durante o exercício de 2026/2027.

paragrafo sétimo - O não fornecimento da refeição, equipara-se ao descumprimento da cláusula de refeição, obrigando o empregador ao pagamento de R\$ 20,00 (vinte reais) por dia de trabalho a cada trabalhador, durante o exercício de 2025, e de R\$ 21,00 (vinte e um reais), durante o exercício de 2026.

paragrafo oitavo - Caracteriza prática antissindical o descumprimento desta cláusula, inclusive mediante qualquer ato destinado a impedir, dificultar ou esvaziar a atuação do Sindicato Laboral na verificação do adimplemento da obrigação. Constatada a infração, o empregador ficará sujeito ao pagamento de multa normativa no valor de **R\$ 1.100,00 (mil e cem reais)** por mês e por trabalhador, a ser revertida em favor dos empregados da empresa.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

As rescisões contratuais dos trabalhadores que contem com 10 (dez) meses ou mais de serviço deverão, obrigatoriamente, ser homologadas presencialmente pelo Sindicato Laboral. Para as empresas sem sede em Goiânia ou Aparecida de Goiânia/GO, admite-se a modalidade virtual, dispensado o deslocamento à sede sindical.

paragrafo primeiro - Para a homologação digital de empregados, o agendamento deverá ser feito pelos contatos celular/WhatsApp (62) 99318-2376; o envio da documentação será realizado por meio do e-mail homologacao@sechseg.com.br.

paragrafo segundo - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou a forma de dissolução do contrato, deverá especificar a natureza de cada parcela paga ao empregado, com discriminação do respectivo valor, sendo a quitação válida apenas em relação às parcelas efetivamente discriminadas.

paragrafo terceiro - O pagamento das verbas rescisórias será efetuado em dinheiro, depósito bancário ou cheque emitido pela própria empresa (vedado o cheque cruzado); tratando-se de empregado analfabeto, o pagamento dar-se-á exclusivamente em dinheiro ou depósito bancário.

paragrafo quarto - Somente serão aceitos cheques emitidos pelo empregador, de liquidação imediata e nominais ao empregado.

paragrafo quinto - A validade da quitação e a homologação somente se aperfeiçoarão após a efetiva liquidação do cheque.

paragrafo sexto - Para a assistência sindical na homologação por meio virtual, será cobrado do empregador o valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) por homologação, a ser quitado por meio do site <https://www.sechseg.com.br/guias/>, no campo “SINDIBARES, HOMOLOGAÇÃO”, valor que não poderá ser repassado ao trabalhador. A homologação presencial, na sede do Sindicato, será gratuita.

paragrafo sétimo - São exigidos, para a homologação, os seguintes documentos:

- a) documentação devidamente carimbada e assinada pelo empregador, podendo o carimbo ser apresentado no ato da homologação;
- b) termo de rescisão de contrato em 5 (cinco) vias;
- c) aviso prévio;
- d) formulário do seguro-desemprego;
- e) extrato analítico do FGTS;
- f) detalhamento da guia emitida — FGTS;
- g) GFD — Guia do FGTS Digital;
- h) comprovante de pagamento da multa do FGTS;
- i) 3 (três) últimos contracheques efetivamente trabalhados, quando não houver pagamento de gorjeta;
- j) carteira de trabalho devidamente atualizada (física ou digital). Para portadores da CTPS digital, deverá ser apresentado PDF impresso com todas as atualizações; quando o trabalhador não tiver acesso à carteira digital, ou esta não estiver atualizada, deverá ser apresentado comprovante da baixa efetuada pelo eSocial;
- k) exame demissional;
- l) carta de preposto;
- m) os termos de rescisão de contrato de trabalho e de homologação não poderão ser impressos em frente e verso;
- n) comprovante de pagamento do TRCT por depósito em conta ou extrato bancário do trabalhador;
- o) não serão admitidos dados incorretos nos documentos exigidos;
- p) não serão aceitos contracheques de férias e de 13º salário, por não comporem a base de cálculo das verbas rescisórias;
- q) relatório e comprovante do pagamento proporcional dos dias trabalhados a título de gorjeta, seja ela de natureza salarial ou indenizatória.

paragrafo oitavo - Quando do fornecimento do aviso prévio, o empregador fixará o local, a data e o horário para o acerto das verbas rescisórias, indicando se este se realizará na empresa ou na sede do Sindicato Laboral, devendo o ciente do empregado constar em ambas as vias.

paragrafo nono - O não comparecimento do empregado, no dia e horário previamente designados pelo empregador, ou a ocorrência de motivo de força maior, desde que o trabalhador tenha sido cientificado por escrito, isentarão o empregador das penalidades,

mediante comprovação, perante o Sindicato Laboral, da concessão do aviso prévio na forma do § 8º, a quem caberá emitir declaração liberatória pelo Departamento de Homologação.

paragrafo décimo - Pago e utilizado o sistema digital, o valor não será restituído na hipótese de a homologação não se concluir em razão de exigências do Sindicato Laboral, falhas documentais ou outras causas alheias à plataforma.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MULTA POR ATRASO NA RESCISÃO

Por força da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, as empresas disporão de 10 (dez) dias para a quitação das verbas rescisórias, sob pena de, a partir do dia subsequente, incidir 1/30 (um trinta avos) por dia de atraso, calculado sobre o valor líquido da rescisão, limitado ao montante principal da dívida.

paragrafo primeiro - O aviso prévio terá início no primeiro dia útil seguinte à ciência do trabalhador.

paragrafo segundo - Quando do fornecimento do aviso prévio, o empregador fixará a data e o horário do acerto das verbas rescisórias, indicando se este se realizará na empresa (para empregados com menos de 10 (dez) meses de serviço) ou na sede do Sindicato Laboral (para empregados com mais de 10 (dez) meses de serviço), devendo o ciente do empregado constar em ambas as vias.

paragrafo terceiro - O não comparecimento do trabalhador ao acerto, ou a ocorrência de motivo de força maior, isentarão o empregador da multa prevista nesta cláusula, mediante comprovação, perante o Sindicato Laboral, da concessão do aviso prévio na forma do § 2º, com a respectiva declaração liberatória do Departamento de Homologação.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO E DISPENSA DE AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será de 30 (trinta) dias quando a rescisão for promovida pelo empregador, com redução de 2 (duas) horas diárias ou, à opção do trabalhador, redução de 7 (sete) dias, na forma do art. 488 da CLT, ou ainda em sua forma indenizada. O acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, assegurado pela Lei nº 12.506/2011, será concedido na modalidade indenizada, quando a dispensa decorrer de iniciativa do empregador.

paragrafo primeiro - Ao empregador que tiver concedido aviso prévio a seus empregados caberá dispensá-los do cumprimento do prazo remanescente, sem ônus para qualquer das partes, comprovada a obtenção de novo emprego.

paragrafo segundo - Durante o prazo do aviso prévio concedido por qualquer das partes, ressalvadas as hipóteses de reversão ao cargo efetivo por ocupante de cargo de confiança e de 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.

paragrafo terceiro - O trabalhador dispensado sem justa causa ficará desobrigado do cumprimento do aviso prévio mediante comunicação escrita à empresa, dando conta da obtenção de novo emprego, hipótese em que ficarão dispensados, tanto a empresa quanto o próprio trabalhador, do pagamento dos dias não trabalhados após a comunicação, a qual poderá ser feita por simples declaração.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA DE AVISO

Os trabalhadores ficarão desobrigados do cumprimento do aviso prévio - concedido pelo empregador ou pelo próprio empregado - mediante comunicação escrita à empresa acerca da obtenção de novo emprego, ficando dispensados, tanto o empregador quanto o trabalhador, do pagamento dos dias não trabalhados após a comunicação.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

No ato da dispensa por justa causa, o empregador entregará ao empregado comunicado por escrito indicando o enquadramento da falta em um dos incisos do art. 482 da CLT, narrando claramente o fato apontado como falta grave, sob pena de configuração da presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O empregado que prestar serviços, ao mesmo empregador, por período igual ou superior a 3 (três) dias na semana, em pelo menos 2 (duas) semanas no mês, terá configurado o vínculo empregatício, sendo obrigatória a anotação da CTPS.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DA MÃE

Fica assegurada à trabalhadora gestante estabilidade provisória, acrescida de 15 (quinze) dias, a contar do término da estabilidade prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988.

paragrafo primeiro - No momento em que lhe for apresentado o aviso prévio, durante o seu cumprimento ou no ato da comunicação da dispensa, a trabalhadora gestante deverá comunicar a condição ao empregador, posteriormente comprovando-a por meio de exame laboratorial.

paragrafo segundo - Comunicada a gravidez, o empregador suspenderá o aviso prévio ou a demissão, sob pena de pagamento da correspondente indenização.

paragrafo terceiro - A trabalhadora gestante poderá, mediante anuência, ser remanejada de função, com vistas à melhor adequação de suas atividades durante o estado gestacional, podendo, a seu critério, retornar à função originária após o término da licença-maternidade.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL

Fica assegurada estabilidade pelo prazo de 12 (doze) meses, contados do retorno do trabalhador licenciado pelo INSS por mais de 15 dias, em razão de acidente de trabalho ou doença profissional.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS GUARDAS NOTURNOS E VIGIAS

As empresas prestarão assistência jurídica aos guardas noturnos e vigias quando, no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos do empregador, praticarem, nas dependências da empresa, atos que ensejem oitiva em Boletim de Ocorrência, instauração de Inquérito Policial ou resposta a ação penal.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA EXCEPCIONAL 12 X 36

A adoção da jornada excepcional 12x36 exige, prévia e obrigatoriamente, a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Laboral.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO POR BANCO DE HORAS

A empresa interessada em instituir o regime de compensação de horas prorrogadas e/ou de feriados trabalhados deverá, prévia e obrigatoriamente, celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Laboral.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO INTRAJORNADA MAJORADO OU REDUZIDO



O intervalo intrajornada, na jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, terá duração máxima de 2 (duas) horas e mínima de 1 (uma) hora. A majoração ou redução do intervalo dependerá de prévia negociação, mediante Acordo Coletivo de Trabalho celebrado com o Sindicato Laboral.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FOLGA AOS DOMINGOS

A empresa em funcionamento aos domingos assegurará a todos os seus trabalhadores, independentemente do sexo, ao menos 1 (uma) folga semanal coincidente com domingo, no período máximo de 1 (um) mês.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REGISTRO DE PONTO OBRIGATÓRIO

As empresas com 5 (cinco) ou mais trabalhadores ficam obrigadas a manter o controle do registro de ponto de seus empregados.

paragrafo primeiro - As empresas com mais de 20 (vinte) e menos de 50 (cinquenta) trabalhadores que disponham de apenas um local para registro de ponto poderão, alternativamente, admitir o registro de entrada com até 10 (dez) minutos de antecedência ao início da jornada; ou tolerar até 10 (dez) minutos posteriores ao seu início.

paragrafo segundo - As empresas com mais de 50 (cinquenta) trabalhadores que disponham de apenas um local para registro de ponto poderão, alternativamente, admitir o registro de entrada com até 15 (quinze) minutos de antecedência ao início da jornada ou tolerar até 15 (quinze) minutos posteriores ao seu início.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GREVE NO TRANSPORTE COLETIVO

É vedada qualquer punição ao trabalhador que, sendo usuário de transporte coletivo, deixar de comparecer ao serviço em razão de greve total no sistema de transporte coletivo urbano, hipótese em que a falta será integralmente abonada.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTUDANTE TRABALHADOR



Fica assegurado o abono das horas relativas à realização de provas de vestibular, supletivo e ENEM aos trabalhadores estudantes que, com antecedência mínima de 2 (dois) dias, apresentarem o respectivo cartão de inscrição.

Parágrafo único. É vedada a prorrogação ou alteração da jornada do trabalhador estudante quando tal modificação importar em incompatibilidade com o horário escolar ou com o tempo necessário ao deslocamento para a escola.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FERIADOS RECONHECIDOS PELA NORMA COLETIVA

A presente negociação coletiva reconhece como feriados os dias adiante listados, hipótese em que o trabalho neles prestado será remunerado em dobro sobre a hora normal, ressalvadas a jornada 12x36 e os dias não compensados em banco de horas:

1º de janeiro — Dia da Confraternização Universal (Lei nº 662/1949);

21 de abril — Dia de Tiradentes (Lei nº 1.266/1950);

1º de maio — Dia do Trabalhador (Lei nº 662/1949);

24 de maio — Dia da Padroeira de Goiânia (feriado municipal);

7 de setembro — Dia da Independência (Lei nº 662/1949);

12 de outubro — Dia de Nossa Senhora Aparecida, padroeira do Brasil (Lei nº 6.802/1980);

24 de outubro — Aniversário de Goiânia (feriado municipal);

última segunda-feira de julho — Dia da Categoria;

2 de novembro — Dia de Finados (Lei nº 10.607/2002);

15 de novembro — Dia da Proclamação da República (Lei nº 662/1949);

20 de novembro — Dia da Consciência Negra (Lei nº 14.759/2023);

25 de dezembro — Dia de Natal (Lei nº 662/1949);

Corpus Christi — feriado consuetudinário (Lei Municipal nº 100, de 11 de dezembro de 1951);

Sexta-feira da Paixão — feriado consuetudinário (art. 2º da Lei Federal nº 9.093/1995).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIA DA CATEGORIA

Fica estabelecido que o Dia dos Trabalhadores no Comércio da “gastronomia” e “hospedagem” será comemorado **na última segunda-feira do mês de julho**, reconhecido como folga remunerada equiparada a feriado da categoria. O trabalhador convocado a laborar nesse dia fará jus às horas trabalhadas com adicional de 100% (cem por cento).

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CANCELAMENTO DE FÉRIAS

O empregador somente poderá cancelar ou modificar o início do período de gozo das férias individuais ou coletivas em caso de necessidade imperiosa, e ainda assim mediante o ressarcimento dos prejuízos financeiros comprovadamente suportados pelo trabalhador.

Parágrafo único. As empresas observarão rigorosamente os prazos legais quanto à concessão do aviso de férias, ao seu gozo e ao pagamento antecipado dos respectivos proventos.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - USO DO UNIFORME

As empresas que exigirem uso de uniforme fornecerão, anualmente e de uma só vez, 2 (dois) jogos completos de uniformes novos e confeccionados, tendo como referência o mês de admissão do trabalhador, os quais deverão ser devolvidos por ocasião da rescisão contratual, no estado em que se encontrarem, observadas as seguintes condições:

paragrafo primeiro - O uniforme será fornecido mediante recibo, com cópia ao trabalhador.

paragrafo segundo - A não devolução do uniforme, no estado em que se encontrar, autoriza o empregador a promover o desconto de seu valor no acerto rescisório, no importe de 1/3 do valor da aquisição.

paragrafo terceiro - As empresas estão desobrigadas de fornecer o uniforme tradicional do garçom, consistente em paletó, calça preta e camisa branca.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO

A empresa poderá, por liberalidade, conceder convênio médico-hospitalar a todos os trabalhadores, após o término do período de experiência de 90 (noventa) dias, observada a anuência do Sindicato Laboral quanto à cobertura proposta.

paragrafo primeiro - O valor do plano de saúde subsidiado pelo empregador não ostenta caráter remuneratório, não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, sendo-lhe inaplicável o princípio da habitualidade.

paragrafo segundo - No tocante ao plano de saúde dos trabalhadores afastados pelo INSS, o empregador será responsável pelo respectivo custeio nos primeiros 90 (noventa) dias do afastamento.

paragrafo terceiro - O empregador poderá custear até 100% (cem por cento) da mensalidade do plano de saúde do trabalhador titular; a inclusão de dependentes correrá integralmente por conta deste.

paragrafo quarto - Os trabalhadores que aderirem ao plano autorizarão o empregador a descontar, em folha, os valores correspondentes à mensalidade e a 100% (cem por cento) das

coparticipações — com expressa indicação no contracheque —, bem como, no caso de desligamento, a sua dedução do termo de rescisão contratual.

paragrafo quinto - O valor total das coparticipações ficará integralmente a cargo do trabalhador e de seus dependentes.

paragrafo sexto - Sendo o plano de saúde de titularidade do empregador, em caso de desligamento, por qualquer motivo, o trabalhador perderá o subsídio previsto no § 3º e o direito à manutenção na apólice da empresa, ficando autorizado o desconto, nas verbas rescisórias, das mensalidades e demais pendências relativas ao plano de saúde.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONSULTA DE FILHO MENOR

Fica assegurado ao trabalhador, para acompanhamento de filho em consulta médica, abono de 1 (um) dia mensal, na hipótese de filho com até 8 (oito) anos de idade ou de filho maior portador de deficiência, mediante apresentação de declaração médica que comprove o afastamento e, quando for o caso, a deficiência.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS

As ausências do trabalhador por motivo de saúde serão abonadas mediante apresentação de atestado médico ou de enfermagem, com indicação do CID-10 (Código Internacional de Doenças) somente nas hipóteses em que tal informação não viole a intimidade do empregado, sendo igualmente admitidos atestados odontológicos e declarações ou atestados de consulta ou comparecimento.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas franquearão aos dirigentes sindicais, advogados e assessores credenciados o acesso ao estabelecimento, nos primeiros 30 (trinta) minutos após sua abertura, para fins de filiação, recolhimento de mensalidades de associados, entrega de jornais e boletins periódicos e demais atividades sindicais, mediante prévio agendamento com o Sindicato Laboral.

paragrafo primeiro - Recebida a solicitação, a empresa terá até 5 (cinco) dias para agendar a data da reunião, que deverá ocorrer no prazo máximo de 10 (dez) dias contínuos contados do recebimento da notificação.

paragrafo segundo - Para o cumprimento desta cláusula, exigir-se-á quórum mínimo de 50% (cinquenta por cento) dos trabalhadores escalados e presentes no dia e/ou turno designado.

paragrafo terceiro - O descumprimento da cláusula de acesso poderá caracterizar prática antissindical, sujeita à quantificação pelo Poder Judiciário, sem prejuízo das demais penalidades e indenizações cabíveis.

paragrafo quarto - O ofício de solicitação de acesso considera-se efetivado com a simples entrega no endereço da empresa, sendo apto a recebê-lo qualquer trabalhador, que dará o ciente e informará a data; havendo recusa ou inércia, ficará o empregador sujeito às penalidades previstas nesta Convenção Coletiva.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REPRESENTANTES SINDICAIS

Fica assegurada estabilidade provisória aos Representantes Sindicais eleitos pela categoria laboral, com mandato correspondente ao da Diretoria do Sindicato, limitado a 1 (um) Representante por empresa que conte com mais de 30 (trinta) trabalhadores. O Representante eleito não poderá ter sua função alterada unilateralmente, obrigando-se o Sindicato Laboral a comunicar à empresa o nome do eleito no prazo de até 10 (dez) dias após a 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, em que os membros 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 LABORAL

Será devida contribuição de custeio em favor do Sindicato Laboral por todos os trabalhadores da categoria, de natureza assistencial, nos termos do decidido pelo Supremo Tribunal Federal nos Embargos de Declaração no ARE 1.018.459 (Tema 935, de 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.” Em conformidade, o empregador descontará em folha, de todos os trabalhadores da categoria, contribuição de custeio em favor do Sindicato Laboral, em **2 (duas)** parcelas anuais, no valor unitário de **R\$ 59,00 (cinquenta e nove reais)**, observado o seguinte cronograma para o exercício de 2026:

a) 1ª parcela, no valor de **R\$ 59,00**, descontada na folha de **setembro/2026** e repassada ao Sindicato Laboral até **9 de outubro de 2026**;

b) 2ª parcela, no valor de **R\$ 59,00**, descontada na folha de **dezembro/2026** e repassada até **11 de janeiro de 2027**.

paragrafo primeiro - O repasse, ao Sindicato Laboral, das parcelas de custeio devidas por cada trabalhador deverá ser realizado mediante acesso ao site <https://www.sechseg.com.br/guias/>, nos campos “**1ª PARCELA CUSTEIO — SETEMBRO**” e “**2ª PARCELA CUSTEIO — DEZEMBRO**”, observando-se uma das opções: **1** - na aba “**Guias**”, selecionar o nome do Sindicato Patronal **SINDIBARES** e a guia

correspondente; ou **2** - acessar o link respectivo, recolhendo-se nas datas previstas, sob pena de incidência da obrigação principal acrescida da multa prevista nesta Convenção Coletiva.

paragrafo segundo - Será assegurado, ao trabalhador não associado, o direito de oposição ao desconto da contribuição, exercido na forma seguinte:

a) a oposição, para cada parcela, será manifestada mediante carta individual, escrita de próprio punho (vedados texto-padrão, comunicação digitada, e-mail ou WhatsApp), no prazo de até 10 (dez) dias úteis a contar do dia seguinte à efetivação do respectivo desconto em contracheque, acompanhada de cópia do contracheque, dos documentos pessoais e do comprovante de pagamento do custeio efetuado pela empresa, no horário comercial das 9h às 12h e das 14h às 17h, devendo o procedimento ser repetido para os descontos de parcelas futuras, caso o trabalhador deseje persistir na oposição;

b) recebida a oposição com a documentação prevista na alínea “a”, e comprovado o repasse da contribuição ao Sindicato Laboral, este se compromete a restituir ao trabalhador o valor descontado, no prazo máximo de 20 (vinte) dias contínuos, contados do protocolo da oposição.

paragrafo terceiro - O empregador que deixar de efetuar, nos meses de setembro e dezembro, o desconto da contribuição de custeio em favor do Sindicato Laboral ficará impedido de promover qualquer outro desconto sobre o salário do trabalhador, obrigando-se a indenizar o Sindicato Laboral, nos termos do art. 927 do Código Civil, **até 9 de outubro de 2026 (1ª parcela) e 11 de janeiro de 2027 (2ª parcela)**, respectivamente. O pagamento intempestivo sujeitará o empregador à multa prevista nesta Convenção Coletiva.

paragrafo quarto - Caracteriza prática antissindical, sem prejuízo da configuração de apropriação indébita (art. 168, § 1º, do Código Penal), a conduta do empregador que efetuar o desconto da contribuição de custeio e deixar de repassá-la ao Sindicato Laboral.

paragrafo quinto - Configurada a prática antissindical descrita no parágrafo anterior, o valor devido será de **R\$ 1.000,00 (mil reais)** por trabalhador registrado na empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CUSTEIO DO SINDICATO PATRONAL — CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL (TEMA 935 DO STF)

Em conformidade com o Edital de Convocação para Assembleia Geral Extraordinária, publicado no Jornal Diário da Manhã de 7 e 8 de março de 2026 (página 16) e divulgado nos grupos de WhatsApp, no e-mail e no site da entidade, foi convocada assembleia para deliberação a respeito da Convenção Coletiva 2026/2027, oportunidade em que foi instituída, dentre outras pautas, a contribuição negocial do exercício de 2026. Em atenção ao deliberado coletivamente, considerando a assistência jurídica prestada pelo SINDIBARES GOIÂNIA na negociação da presente norma coletiva junto ao Sindicato Laboral e a necessidade de manutenção da estrutura da entidade patronal para a prestação de serviços à categoria em Goiânia, todas as empresas presentes à assembleia anuíram com a instituição da contribuição negocial, parcelada em 2 (duas) parcelas, com vistas a facilitar o adimplemento. Fica, pois, instituída a contribuição negocial patronal, expressamente autorizada pelo art. 513, alínea “e”, da CLT, e validada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 935, segundo a 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.” Tal entendimento aplica-se igualmente às entidades patronais, em razão do princípio da paridade. A contribuição destina-se ao custeio das negociações coletivas, à elaboração e conclusão do pacto normativo, à fiscalização de seu cumprimento e ao avanço das conquistas negociais, observado o seguinte:

a) valor nominal de R\$ 34,18 (trinta e quatro reais e dezoito centavos), multiplicado pelo número de trabalhadores da empresa, com repasse até 30 de abril de 2026, referente à 1ª parcela do exercício de 2026;

b) valor nominal de R\$ 34,18 (trinta e quatro reais e dezoito centavos), multiplicado pelo número de trabalhadores da empresa, com repasse até 30 de outubro de 2026, referente à 2ª parcela do exercício de 2026.

paragrafo primeiro - O valor previsto no caput é obrigatório para todas as empresas do setor representado pelo SINDIBARES GOIÂNIA;

paragrafo segundo - Os valores devidos ao SINDIBARES deverão ser depositados diretamente em sua conta bancária – CNPJ nº 00.757.930/0001-94, Banco SICOOB (756), Agência 3333-2, Conta Corrente 22.631-9, PIX 00757930000194 – ou pagos mediante boleto bancário, solicitado pelo e-mail admsindibares@gmail.com.

paragrafo terceiro - É facultado às empresas não associadas ao Sindicato Patronal o exercício do direito de oposição. Para tanto, no prazo de até 30 (trinta) dias corridos contados da assinatura do instrumento e de sua disponibilização no site do Sindicato, no Sistema Mediador, no Instagram ou nos grupos de WhatsApp da entidade, a empresa deverá entregar, na sede do SINDIBARES GOIÂNIA (Rua 107, nº 175, Setor Sul, Goiânia/GO, CEP 74.085-060; telefone (62) 99379-9907; e-mail admsindibares@gmail.com), manifestação devidamente assinada.

paragrafo quarto - A oposição deverá ser exercida pelo proprietário, sócio ou representante legal devidamente constituído por instrumento de procuração com firma reconhecida em cartório, cabendo ao Sindicato Patronal a entrega de comprovante de recebimento, com indicação de data e hora.

paragrafo quinto - A oposição não exime a empresa do cumprimento integral das demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, tampouco autoriza alegação de desconhecimento do instrumento coletivo, na hipótese de a empresa estar cumprindo ou se beneficiando de seus efeitos normativos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA / MENSALIDADE DO SINDICATO LABORAL

O empregador obriga-se a recolher, mensalmente, em favor do Sindicato Laboral, a contribuição associativa descontada da remuneração contratual do empregado associado, devendo o repasse ser efetuado até o décimo dia útil do próprio mês em que se operou o desconto.

Parágrafo único. Para que se proceda ao desconto da mensalidade sindical sobre o salário dos trabalhadores filiados, o Sindicato Laboral deverá encaminhar cópia da ficha de filiação ou destacar a parte que contenha a autorização assinada pelo trabalhador, na forma do art. 611-B, inciso XXVI, da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL INSTITUTO ELIAS BUFÁIÇAL

As partes signatárias estabelecem a obrigatoriedade de disponibilização, pelo empregador, dos benefícios e auxílios adiante descritos a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção,

mediante contribuição social mensal de R\$ 19,45 (dezenove reais e quarenta e cinco centavos) por trabalhador, vedado qualquer desconto na remuneração do empregado:

1) Seguro de Vida – Grupo: 1.1) morte natural do empregado: R\$ 22.000,00; 1.2) morte acidental do empregado: R\$ 22.000,00; 1.3) invalidez permanente, total ou 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 integral em SST, abrangendo o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o exame médico ocupacional para emissão de Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) e o respectivo envio dos eventos de SST ao eSocial;

3) Farmácia: descontos em redes credenciadas;

4) Estímulo Profissional: fornecimento de cesta alimentícia ao empregado que participe, com 100% (cem por cento) de frequência, de pelo menos um curso ou treinamento ofertado pelo Instituto;

5) Kit Bebê: por ocasião do nascimento de filho do empregado, oferta de kit contendo produtos úteis ao recém-nascido;

6) Natalidade: auxílio destinado a contribuir com as despesas da família do recém-nascido;

7) Capacitação Profissional: cursos de capacitação, qualificação e aperfeiçoamento, mediante convênios e parcerias;

8) Kit Escolar: kit contendo 1 (um) apontador, 1 (uma) borracha com capa plástica, 4 (quatro) cadernos de capa dura com 96 folhas, 1 (uma) caneta esferográfica azul, 1 (uma) cola bastão, 1 (uma) caixa de lápis de cor com 12 cores, 2 (dois) lápis preto nº 2, 1 (uma) pasta com elástico de 55 mm, 1 (uma) régua transparente fina e 1 (uma) tabuada, em parcela única, por filho de empregado matriculado em escola pública, no início do ano letivo ou do segundo semestre;

9) Certificado Digital: condições especiais para a obtenção de certificação digital de alta segurança, mediante convênio com a Fenacon.

paragrafo primeiro - Os auxílios disponibilizados pelo empregador não ostentam natureza salarial, por não constituírem contraprestação de serviços, revestindo-se de caráter compulsório e assistencial. Serão disponibilizados por intermédio do Instituto Elias Bufaiçal – IEB (www.institutoeliasbufaical.com.br; WhatsApp (62) 3227-2450).

paragrafo segundo - O descumprimento desta cláusula sujeita o empregador a multa no valor de R\$ 100,00 (cem reais) por trabalhador, por mês, até a regularização da contribuição.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA – INSTITUTO ELIAS BUFÁIÇAL

As partes signatárias estabelecem a obrigatoriedade de disponibilização, pelo empregador, de seguro de vida com assistência/auxílio funeral e auxílio-alimentação aos trabalhadores, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I – indenização por morte natural ou acidental do empregado, no valor de R\$ 22.000,00 (vinte e dois mil reais), e por invalidez permanente, total ou parcial, decorrente de acidente, calculada com base na tabela de indenizações da SUSEP – Superintendência de Seguros Privados, observado o limite de R\$ 22.000,00;

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

III — auxílio-alimentação, em caso de morte do empregado titular, no valor total de R\$ 2.520,00 (dois mil quinhentos e vinte reais), pago em 6 (seis) parcelas mensais de R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais), aos beneficiários expressamente designados pelo segurado.

§ 1º As empresas poderão contratar a seguradora de sua preferência, observadas as coberturas e garantias mínimas estabelecidas nesta cláusula.

§ 2º O custo sugerido para a presente 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) 3227-2450).

§ 3º O valor total das obrigações decorrentes das cláusulas de Contribuição Social - Instituto Elias Bufáical e Seguro de Vida importa em R\$ 22,95 (vinte e dois reais e noventa e cinco centavos).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

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

paragrafo primeiro - A solicitação de documentos será feita mediante Ofício ou qualquer outro meio de comunicação, podendo ser por email e watssap considerando -se efetivado com a simples entrega no endereço eletrônico ou físico da empresa, sendo apto a recebê-lo qualquer trabalhador, que dará o ciente e indicará a data; havendo recusa ou inércia, ficará o empregador sujeito às penalidades previstas nesta Convenção Coletiva.

paragrafo segundo - Basta a ciência, por qualquer dos meios, para que a empresa apresente os documentos solicitados, convalidando-se qualquer forma de solicitação realizada pelo Sindicato Laboral, desde que indicados os documentos e o prazo de entrega; recebido o ofício, a empresa terá até 10 (dez) dias para o atendimento, contados do recebimento da notificação.

paragrafo terceiro - O fornecimento de dados, restrito ao Sindicato Laboral, no exercício da substituição processual assegurada pelo art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, não configura qualquer violação à Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO ENQUADRAMENTO SINDICAL

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

Parágrafo único. A prestação de serviços do trabalhador à mesma empresa tomadora, ou a empresas integrantes do mesmo grupo econômico, assegura-lhe a fruição de todas as vantagens, benefícios e deveres dispostos no presente instrumento coletivo.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CENTRAL DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Considerando a necessidade de busca permanente da via conciliatória como instrumento hábil e célere de solução de conflitos, os Sindicatos signatários - SECHSEG e SINDIBARES — instituem central de negociação móvel e permanente, mediada por ambos, a fim de oportunizar às empresas representadas pelo SINDIBARES a negociação prévia ao ajuizamento de demandas de natureza coletiva ou de qualquer controvérsia decorrente da presente Convenção.

Parágrafo único. A mediação prevista no caput não constitui condição de procedibilidade para o ajuizamento de ações pelos Sindicatos signatários.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MULTA POR VIOLAÇÃO DE CLÁUSULAS

Em atenção ao art. 613, inciso VIII, da CLT, fica acordado que, em caso de violação ou descumprimento de qualquer das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho — em obrigações de dar ou de fazer — pelas partes representadas (empresas e trabalhadores), a parte faltosa incorrerá, por cada violação, em multa mensal equivalente a **20% (vinte por cento)** sobre o piso salarial vigente, por trabalhador, renovada mensalmente enquanto perdurar a violação, revertendo-se integralmente em favor da parte signatária.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO COMPLEMENTARES

Por ocasião da celebração de Acordos Coletivos de Trabalho complementares — destinados, por exemplo, à regulamentação da cobrança de gorjeta, à instituição de PLR/PPR, à regulamentação de jornada de trabalho ou a quaisquer outras matérias —, fica o Sindicato Laboral autorizado a cobrar, dos trabalhadores não sindicalizados, taxa de custeio na forma do que vier a ser aprovado em negociação específica com os trabalhadores de cada empresa, observado o limite máximo de 5% (cinco por cento) e exigida a anuência expressa de cada trabalhador, lavrada em ata anexa ao Acordo, na qual conste a aprovação das condições estabelecidas e da respectiva taxa de custeio sindical, em conformidade com o art. 611-B, inciso XXVI, da CLT. O Sindicato Patronal fica igualmente autorizado a cobrar das empresas a taxa fixada por sua Diretoria, em razão da prestação dos serviços.

Parágrafo único. Para sua validade, os Acordos Coletivos de Trabalho complementares deverão contar com a participação de 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 - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - LISTA DE ASSEMBLEIA

[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>.

