

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000696/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/08/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043693/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.204855/2025-75
DATA DO PROTOCOLO: 07/08/2025

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 10162.201646/2025-70
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 03/04/2025

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em 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.**

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA 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 - Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, se exigirá do trabalhador, o critério da pontualidade, devendo o trabalhador cumprir e registrar regularmente sua jornada diária de trabalho, em todos os dias do mês de referência, não sendo tolerado atraso que ultrapasse a tolerância diária de 10 (dez) minutos (art. 58, § 1º da CLT), sendo que haverá justificativa para ausência ao trabalho sem prejuízo do prêmio assiduidade, quando ocorrer pelo(a) trabalhador(a), as situações previstas no art. 473 da CLT, como: casamentos, nascimento de filhos, falecimento de filhos, cônjuge, pai e mãe, doação de sangue, acidente de trabalho etc. e na situação prevista nas cláusulas: 1 - que garante o acompanhamento do filho ao médico (cláusula 34ª); 2 - ausência por vestibular e ENEM (cláusula 28ª); 3 - ausência pelo dia da categoria (cláusula 30ª);

parágrafo 5º - Ante a 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 6º - 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 7º - 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 8º - 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 9º - 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 10º - 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 11º - 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 12º - 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 13º - 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 14º - 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 15º - 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 **47ª**.

parágrafo 16º - 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.

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

CLÁUSULA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO OBRIGATÓRIA DAS VERBAS RESCISÓRIAS

As rescisões contratuais dos trabalhadores com mais de 12 (doze) meses de serviço devem ser **OBRIGATORIAMENTE** homologadas pelo sindicato presencialmente, para as empresas que não possuem sede em Goiânia ou Aparecida de Goiânia-Go poderá usar a modalidade virtual sem a necessidade de se deslocar ao sindicato.

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: homologacao@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, o valor será abonado ao trabalhador. A homologação presencial, na sede do Sindicato, será gratuita.

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

a) Documentação carimbada e assinada (pode trazer o carimbo em maos no ato da homologação);

b) Termo de rescisão de contrato em 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) Três (3) últimos contracheques efetivamente trabalhados; quando não houver o pagamento de gorjeta;

j) Carteira de trabalho devidamente atualizada (FISÍCA E DIGITAL). Obs.: Para portadores da carteira digital trazer um PDF impresso com todas atualizações feitas;

Obs.: Trazer comprovante da baixa feita pelo eSocial, quando o trabalhador não tiver acesso ou carteira digital não tiver sido atualizada.

k) Exame Demissional;

l) Carta de preposto;

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

n) Pagamentos de TRCT através de depósitos em conta, ou comprovante de extrato bancário do trabalhador;

o) não serão aceitos inserção de dados incorretos nos documentos exigidos para a homologação;

• OBSERVAÇÃO A SER SEGUIDAS.

1. NÃO É ACEITO HOLERITES DE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO, POIS NÃO SÃO CONSIDERADOS PARA FINS DE CÁLCULO.

2. TRAZER APENAS HOLERITES EFETIVAMENTE TRABALHADOS.

3. SE O TRABALHADOR TIVER, MAS DE UM ANO NA EMPRESA BUSCAR HOLERITES ANTERIORES.

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.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - PROIBIÇÃO DE DESCONTO POR PREJUÍZO AO EMPREGADOR

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

}

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 Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.