

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE PORTO ALEGRE, entidade sindical inscrita no CNPJ sob o nº 92.962.919/0001-84, estabelecida no endereço da Rua Barros Cassal, nº 180 – conjunto 801, bairro Floresta, no município de Porto Alegre/RS, CEP 90.035-030, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Nelson Gomes Ramalho, brasileiro, casado, empresário, inscrito no CPF nº 408.048.360-00, residente e domiciliado no município de Porto Alegre/RS;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE PORTO ALEGRE, entidade sindical inscrita no CNPJ sob o nº 92.964.980/0001-60, estabelecida no endereço da Rua Avaí, nº 63, bairro Centro Histórico, no município de Porto Alegre/RS, CEP 90.050-200, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Orlando Lourencel Rangel, brasileiro, portador do RG nº 7000528682, inscrito no CPF sob o nº 054.788.630-68, residente e domiciliado à Travessa Alfredo Magalhães, nº 370, bairro Cavalhada, município de Porto Alegre/RS, CEP 9175-040.

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias **profissionais dos empregados em bares, restaurantes e similares**.

1

com abrangência territorial em **Alvorada/RS, Cachoeirinha/RS, Canoas/RS, Esteio/RS, Gravataí/RS, Porto Alegre/RS, Sapucaia do Sul/RS e Viamão/RS.**

CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO NORMATIVO

Aos empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo fica assegurado o seguinte salário normativo a partir de 1º de janeiro de 2026:

- Salário de Ingresso (Contrato de experiência de até 90 dias):
R\$ 1.850,00 (um mil, oitocentos e cinquenta reais).
- **Salário Normativo após experiência: R\$ 1.930,00 (um mil, novecentos e trinta reais).**

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de o reajuste do Salário Mínimo Regional do Estado do Rio Grande do Sul, no período de vigência deste instrumento Coletivo, resultar em valor superior ao Salário Normativo Geral, fica garantida a correção automática deste, de forma que não resultem inferiores ao Mínimo Regional na faixa II, correspondente aos trabalhadores das categorias.

Parágrafo Segundo: Independentemente da incidência da previsão contida no parágrafo primeiro acima, estabelecem os convenientes que o piso normativo previsto no *caput* desta cláusula é que será base para a reposição inflacionária da próxima revisão.

Parágrafo Terceiro: O salário normativo acima previsto é para jornadas mensais de 220 (duzentos e vinte) horas, sendo que para a contratação de empregados na modalidade horista, intermitente ou tempo parcial, deverá ser adotado salário hora proporcional, sendo que para o cálculo do salário hora, deverá ser observado o salário normativo e o divisor 220, ou seja, apura-se o valor hora pela divisão do valor do salário normativo por 220.

CLÁUSULA QUARTA – DA VARIAÇÃO SALARIAL

As empresas concederão aos empregados admitidos até 31 de janeiro de 2025, uma variação salarial no percentual de 5,49% (cinco virgula quarenta e nove por cento), aplicado a partir de 1º de janeiro de 2026.

Parágrafo Primeiro. O reajuste incidirá sobre a parcela salarial até o valor de R\$ 3.600,00 (três mil e seiscentos reais). Para salários superiores, a parcela excedente poderá ser negociada entre empregador e empregado.

Parágrafo Segundo. Aos empregados admitidos após 1º de janeiro de 2025, o reajuste será proporcional conforme tabela abaixo:

ADMISSÃO	PERCENTUAL	ADMISSÃO	PERCENTUAL
JAN/25	5,49	JUL/25	2,75
FEV/25	5,03	AGO/25	2,29
MAR/25	4,58	SET/25	1,83
ABR/25	4,12	OUT/25	1,38
MAI/25	3,66	NOV/25	0,92
JUN/25	3,20	DEZ/25	0,46

Parágrafo terceiro. Poderão ser compensados todos os aumentos espontâneos ou coercitivos concedidos no período revisado, exceto aqueles decorrentes de término de aprendizagem, promoção, transferência de cargo ou função e equiparação salarial.

Parágrafo quarto. Em nenhuma hipótese, o empregado mais novo poderá receber salário superior ao do empregado mais antigo na empresa, em razão da variação salarial proporcional. Da mesma forma, um empregado não poderá, em decorrência do reajuste ora estabelecido, passar a receber salário superior ao de outro que, na data de sua admissão, possuía remuneração igual ou superior.

Parágrafo quinto. As diferenças salariais decorrentes desta negociação serão pagas em até duas parcelas iguais, sendo a primeira na folha de pagamento de março de 2026 e a segunda na folha de abril de 2026, sem incidência de correção.

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIOS - NORMAS

Ajustam as partes:

- A. COMPROVANTES DE PAGAMENTOS:** os empregadores fornecerão aos empregados, obrigatoriamente, comprovantes de pagamentos de salários, com a discriminação das parcelas pagas, inclusive o recibo de rescisão preenchido e assinado, e cópia do contrato de trabalho quando formalizado por escrito;
- B. DESCONTOS DE CHEQUES:** as empresas não poderão descontar dos salários dos empregados que recebam pagamentos em cheques, valores correspondentes a cheques sem cobertura, errônea ou fraudulentamente emitidos, desde que o empregado tenha recebido o referido documento de acordo com as exigências da empresa, dadas por escrito;
- C. RETENÇÃO:** as empresas não poderão reter indevidamente valores que façam parte da remuneração de seus empregados, decorrentes de trabalho já realizado, sob pena de pagamento dos valores retidos acrescido de 50% (cinquenta por cento);
- D. SUBSTITUIÇÃO:** o substituto fará jus ao salário do substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto perdurar a substituição, se a substituição for igual ao superior a 20 (vinte) dias;
- E. PAGAMENTO EM JORNADA NOTURNA:** a empregados cuja jornada termine entre 23h00 e 07h00, o pagamento do salário deverá ocorrer um dia antes dos demais empregados, exceto se efetuado via crédito em conta bancária.

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO DE BENEFÍCIOS

Mediante expressa autorização do empregado, as empresas poderão efetuar os seguintes descontos nos salários: seguro de vida em grupo, vale-farmácia, fornecimento de cesta de alimentos integral ou parcialmente subsidiada pela empresa, vale-supermercado, tíquetes para refeições, mensalidades de agremiações dos empregados da

empresa, serviço médico e odontológico, transporte, cooperativas de consumo e compra de produtos promocionais.

Parágrafo Único. O total dos descontos autorizados não poderá exceder 70% (setenta por cento) do salário do empregado.

CLÁUSULA SÉTIMA - BEM-ESTAR SOCIAL - PROGRAMA DE BENEFÍCIOS E NR1

Fica estabelecida a faculdade (opção) de implantação do benefício do *BEM-ESTAR SOCIAL*, visando garantir melhores condições à categoria, proporcionando segurança e vantagens aos trabalhadores e empregadores, que, quando contratado, deverá observar às condições abaixo estabelecidas.

Parágrafo Primeiro. Contratação do PLANO OURO, conforme as seguintes tabelas de coberturas e assistência:

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias.
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.

REEMBOLSO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
APOSENTADO RIA	R\$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.
REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	SIM	-	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA FITNESS	SIM	-	Disponibiliza assistência “personal fitness” ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	SIM	-	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.

ASSISTÊNCIA JURÍDICA	SIM	-	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA	SIM		Orientação financeira com especialistas para organização de orçamento, dívidas, crédito e educação financeira.
KIT ACOLHIMENTO	SIM	-	Envio de caixa física de acolhimento à família do colaborador falecido, com mensagem personalizada e orientações práticas para os primeiros dias.
CDB QUALIFICA	SIM	-	Acesso a plataforma de aprendizagem com mais de 300 cursos (soft skills, atendimento, liderança, LGPD, diversidade, bem-estar e finanças), com emissão de certificado e atualização contínua.

CLUBE DE VANTAGENS	SIM	-	Rede nacional de descontos.
COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR		DESCRIÇÃO
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 15.000,00		Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada		Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
4 SORTEIOS MENSALS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00		Valores líquidos de Imposto de Renda.
ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até	1	Pagamento de rescisão de empregado com no

	R\$ 2.000,00		mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	R\$ 1.500,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 2.000,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA EMPRESARIAL	SIM	-	Consultoria jurídica para empresas e instituições filantrópicas nas áreas de Direito Civil e Direito do Trabalho, oferece

		suporte jurídico remoto para sanar dúvidas.
ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA EMPRESARIAL	SIM	Orientação financeira com especialistas para organização de orçamento, dívidas, crédito e educação financeira.

COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS		
BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00	Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.

Parágrafo Segundo

I. As entidades signatárias deste instrumento, estabelecerão parceria com a Central Clube de Seguros, que será responsável por toda a gestão e viabilização das apólices de seguro emitidas por intermédio das Empresas Seguradoras, que garantirão à toda categoria o PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL conforme tabela acima.

II. O empregador ao optar pelo parceiro deve realizar a contratação do seguro através do site de internet <https://centraldosbeneficios.com.br/>, onde constam todas as informações do presente seguro, bem como, quaisquer informações e dúvidas que houver poderão ser resolvidas através dos canais da central de atendimento do parceiro constantes no site e pelos telefones: (31) 3297-5353 e 0800-9410-123.

III. Para direito ao benefício o empregador contribuirá com o valor mensal de **R\$27,45** (Vinte e sete reais e quarenta e cinco centavos) por empregado, sendo vedado qualquer desconto do empregado.

IV. Contratado o benefício, em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, bem como, permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente convenção coletiva de trabalho, assumindo todo o ônus previsto nesta convenção pelo indevido descumprimento.

Parágrafo terceiro

Com o objetivo de promover melhores condições à categoria profissional representada, proporcionando bem-estar, apoio à saúde mental e melhoria do ambiente organizacional, fica instituído, de forma facultativa, o programa de benefícios e serviços voltados à proteção à saúde do trabalhador, podendo ser contratado pelos empregadores interessados, conforme sua conveniência, em consonância com as diretrizes da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).

SERVIÇOS ADICIONAIS * NR1		
BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO
ASSISTENTE SOCIAL	-	Serviço voltado ao acolhimento e suporte integral em momentos críticos, como falecimento, afastamento ou nascimento, garantindo orientação social, emocional e prática à família e ao

		colaborador, com acompanhamento de assistente social.
PLATAFORMA DE ANÁLISE E MONITORAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS	-	Permite a identificação, acompanhamento e mitigação de fatores de risco psicossocial no ambiente de trabalho, em conformidade com a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).
BEM + RH	-	Ferramenta de suporte técnico e administrativo às empresas, com ênfase ao RH, com orientações sobre gestão de riscos ocupacionais e adequação às normas trabalhistas.
PLATAFORMA DE BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL	-	Ferramenta digital que oferece conteúdo, programas e atividades voltados ao equilíbrio emocional e à qualidade de vida do trabalhador. Promove autocuidado, redução de estresse e bem-estar no ambiente de trabalho. Conta também com ampla rede de academias parceiras, com valores reduzidos ou subsidiados.
PLATAFORMA DE SAÚDE OCUPACIONAL	-	Plataforma facilitadora na gestão da saúde do trabalhador, com foco no monitoramento ocupacional, na promoção do bem-estar e na integração de ações preventivas. Permite controle de exames periódicos, PCMSO e laudos obrigatórios, com suporte operacional e atendimento em rede

		credenciada. Em alguns casos, disponibiliza ASO gratuito, reduzindo custos e garantindo conformidade às normas de segurança e medicina do trabalho.
--	--	---

* Os serviços adicionais descritos nesta cláusula possuem natureza não securitária, não constituem cobertura indenizatória e não são objeto de regulação da SUSEP. Tais serviços são ofertados por prestadores independentes, sem responsabilidade securitária ou financeira da seguradora.

I - Em razão de sua capilaridade nacional e da segurança jurídica no cumprimento previstos nesta cláusula, é indicada, para fins de referência, a empresa **Central Clube de Seguros** como prestadora apta à operacionalização do programa.

O empregador que optar por essa contratação deverá realizar o procedimento por meio do site <https://centraldosbeneficios.com.br/>, onde constam as informações completas sobre os benefícios e canais de atendimento disponíveis.

II - Os recolhimentos e a definição do número de empregados abrangidos pelo presente programa deverão tomar por base o quantitativo de empregados ativos declarados no eSocial, considerando-se o relatório do mês imediatamente anterior, vinculado ao CNPJ do empregador na respectiva base territorial. A responsabilidade pelas informações declaradas ao eSocial é exclusiva do empregador, podendo ser exigido o envio do respectivo espelho para fins de conferência e fiscalização do cumprimento da presente cláusula.

III - Para direito ao benefício o empregador contribuirá com o valor mensal de **R\$19,90** (Dezenove reais e noventa centavos) por empregado, sendo vedado qualquer desconto do empregado.

CLÁUSULA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA

Os empregados que exerçam, exclusivamente, as funções de caixa, de forma não eventual, receberão um adicional de 10% (dez por cento) sobre o salário normativo, a título de quebra de caixa, pago mensalmente. Fica convencionado que esse adicional não integrará o salário para nenhum efeito legal.

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - QUINQUÊNIO

Os empregados representados pelo sindicato profissional receberão, mensalmente, um adicional por tempo de serviço de 3% (três por cento) sobre o salário contratual, para cada 05 (cinco) anos de serviços contínuo prestados ao mesmo empregador.

Parágrafo primeiro. Os empregadores que já concedem adicional por tempo de serviço em valor superior ao estabelecido, poderão compensar esse valor com a obrigação instituída nesta cláusula.

Parágrafo segundo. O adicional fixado constitui parcela integrante da remuneração, devendo ser pago destacadamente, sem compor o salário normativo.

CLÁUSULA DÉCIMA - GORJETAS

Com relação a gorjeta ou taxa de serviço ajustam as partes que:

A. As empresas que vedam/proíbem a cobrança de gorjeta ou taxa de serviço dos seus clientes, como caso dos restaurantes pelo sistema *FAST FOOD*, **poderão**, se assim entenderem, optar por:

A.1. Acrescer aos salários fixos de seus empregados, exclusivamente para fins de contribuição previdenciária e trabalhista (13º salário, férias, FGTS e INSS), um valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário percebido pelo empregado, a título de estimativa de gorjeta espontânea.

A.2. Realizar o pagamento de um adicional mensal equivalente a 2% (dois por cento) do salário normativo da categoria.

B. As empresas que embora não realizem a cobrança de gorjeta ou taxa de serviço, exista o costume do pagamento direto pelo cliente ao(s) empregado(s), **deverão** optar por:

B.1. Acrescer aos salários fixos de seus empregados, exclusivamente para fins de contribuição previdenciária e trabalhista (13º salário, férias, FGTS e INSS), um valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário percebido pelo empregado, a título de estimativa de gorjeta espontânea.

B.2. Realizar o pagamento de um adicional mensal equivalente a 2% (dois por cento) do salário normativo da categoria.

Parágrafo único. Alternativamente ao previsto no item “B” e seus subitens, os empregados que recebam gorjetas espontâneas diretamente dos clientes poderão apresentar declaração formal à empresa, até o dia 20 de cada mês, informando os valores efetivamente recebidos, permitindo à empresa realizar a retenção para o custeio dos encargos sociais e trabalhistas, conforme previsto no item B e seus subitens.

C. As empresas que realizam a cobrança de gorjeta ou taxa de serviço poderão reter parte dos valores arrecadados para o custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, observados os seguintes percentuais: 20% para empresas optantes pelo Simples Nacional; 33% para as demais empresas.

C.1. Os valores cobrados compulsoriamente a título de gorjeta deverão, após a retenção acima, ser repassados aos empregados por meio da folha de pagamento, conforme rateio estabelecido em Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre a empresa e o sindicato profissional.

C.2. Para as empresas associadas ao sindicato patronal, admite-se a distribuição por meio de acordo individual entre a empresa e seus empregados, respeitados os limites de retenção mencionados e observado ainda o seguinte:

C.2.1. As empresas deverão firmar o acordo com seus empregados através de instrumento escrito, contendo as regras para a distribuição dos valores entre os empregados, que deverá ser apresentado pela empresa em reunião de empregados;

- C.2.2.** O acordo terá vigência máxima de 24 (vinte e quatro) meses, podendo ser alterado/renovado antes do prazo final, desde que comunicado aos empregados com antecedência mínima de 30 dias;
- C.2.3.** Para realização da reunião de empregados deverá ser formalizada convocação, por grupo whatsapp ou mural da empresa, contendo o assunto, dia e horário da reunião. Os presentes deverão assinar lista de presença;
- C.2.4.** Os empregados deverão, na ocasião da reunião de empregados, eleger, pelo menos, um colega de trabalho para ficar responsável por conferir e assinar o relatório de distribuição mensalmente, o que deverá ser realizado durante o horário de trabalho e não caracterizará desvio ou acúmulo de função.
- C.2.5.** Caso no decorrer da vigência do acordo o(s) empregado(s) conferente(s) tenha(m) o contrato suspenso por mais de 30 dias ou extinto, a empresa deverá reunir os empregados para nova votação de representante. Essa previsão se estende, inclusive, para o caso de Acordo Coletivo de Trabalho, exclusivamente às empresas que tenham *Certidão de Regularidade Sindical*;
- C.2.6.** Uma cópia do acordo firmado com os empregados juntamente com a lista de presença deverá ser protocolada junto ao sindicato laboral em até 10 dias úteis a contar da data de reunião de empregados que o aprovou. Uma cópia do acordo também deverá ser fixada no mural da empresa. Da mesma forma deverá ser procedido havendo nova eleição de representante(s);
- C.2.7.** O sindicato laboral poderá, a seu critério, exigir que a empresa apresente, por e-mail ou outra forma eletrônica, cópia do relatório mensal de distribuição assinado pelo empregado conferente, podendo determinar a frequência do envio (mensal, trimestral, semestral ou outra);

C.2.8. As empresas associadas e em dia com as contribuições, deverão requerer junto ao sindicato patronal a *Certidão de Regularidade Sindical*, atendendo ao disposto no item C.2.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE OU AUXÍLIO TRANSPORTE

As empresas fornecerão vale-transporte na forma da legislação vigente.

Parágrafo Único. Observado limite estritamente necessário para o deslocamento residência-trabalho-residência, ou valor equivalente ao do deslocamento por transporte público coletivo, as partes ajustam a possibilidade de substituição do vale-transporte pelo pagamento de ajuda de custo, a ser pago no contracheque ou via cartão benefício, já abatido o valor correspondente ao limite de 6% do salário base do empregado. O pagamento terá natureza indenizatória, não integrando a remuneração para qualquer efeito.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CARTEIRA PROFISSIONAL

Os empregadores deverão registrar na Carteira de Trabalho do empregado a função efetivamente exercida.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO AUXÍLIO PÓS MORTE

Mediante requerimento formal, em caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão aos respectivos beneficiários inscritos no INSS um auxílio pós-morte no valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) mensais, pelo período máximo de 03 (três) meses.

Parágrafo Primeiro. O beneficiário deverá requerer o auxílio no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data do falecimento do empregado.

Parágrafo Segundo. O pagamento do auxílio será cessado antecipadamente caso seja deferida a pensão por morte pelo INSS.

Parágrafo Terceiro. Caso haja mais de um beneficiário, o pagamento do auxílio será rateado proporcionalmente entre os beneficiários cadastrados no INSS.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

O empregador poderá, a seu critério, conceder prêmio assiduidade aos empregados, que poderá ser fornecido na forma de cesta básica, ou pagamento do valor correspondente no contracheque ou cartão benefício, até o limite de R\$ 300,00 (trezentos reais) mensais por empregado.

Parágrafo Primeiro. Para ter direito ao prêmio de assiduidade, o empregado deverá atender aos critérios de assiduidade estabelecidos pelo empregador em instrumento escrito.

Parágrafo Segundo. O benefício, independente da forma de concessão, terá natureza indenizatória, não integrando a remuneração do empregado para qualquer efeito trabalhista ou previdenciário.

Parágrafo Terceiro. O valor do prêmio de assiduidade será o mesmo para todos os empregados que atenderem aos critérios estabelecidos pela empresa, independentemente do tempo de contrato ou cargo ocupado.

Parágrafo Quarto. O empregador poderá suspender o benefício a qualquer tempo, desde comunicado o empregado com, pelo menos, 30 dias de antecedência.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

É vedado o ajuste de contrato de experiência com prazo de duração inferior a 15 (quinze) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DESPEDIDA - COMUNICAÇÃO

Por ocasião de dispensa, o empregador deverá comunicar ao empregado o dia, a hora e local em que deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADES

As partes estabelecem as seguintes normas em relação aos empregados com garantia de emprego:

- A.** CIPA: as empresas ficam obrigadas a comunicar ao sindicato profissional o resultado das eleições da CIPA;

B. DELEGADO SINDICAL: nas empresas com 100 (cem) ou mais empregados haverá um Delegado Sindical, eleito sob a coordenação do Sindicato dos Empregados, com garantia de emprego durante todo o mandato e ano subsequente;

C. VÉSPERA DE APOSENTADORIA: os empregados que tenham contrato com duração ininterrupta de 05 (cinco) anos ou mais com o mesmo empregador, gozarão de garantia contra despedida imotivada durante os 12 (doze) meses anteriores à obtenção do direito à aposentadoria por tempo de serviço ou idade. A garantia ora assegurada só passará a existir após a comunicação escrita apresentada pelo empregado ao empregador, comprovando a condição aqui estabelecida. Essa comunicação deverá ser feita no curso do contrato, antes da comunicação de dispensa (aviso prévio).

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 02 (duas) primeiras e com 75% (setenta e cinco por cento) para as que excederem de 02 (duas) por dia.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – COMPENSAÇÃO – SÁBADOS E FERIADOS

Especificamente com vistas ao disposto nos artigos 59 e seu § 2º, 374 e 413, inciso I, todos da CLT, a prorrogação da jornada normal de trabalho, até o máximo de 02 (duas) horas diárias, não terá qualquer acréscimo salarial, desde que esse tempo excedente seja compensado pela equivalente redução ou supressão do trabalho nos sábados, de modo que a prestação de serviços durante a semana – como tal entendido o somatório das jornadas normais e as respectivas prorrogações – não ultrapasse o limite de 44 (quarenta e quatro) horas, ou outro inferior legalmente fixado. A faculdade outorgada às empresas nesta cláusula restringe-se a adoção do sistema de compensação, o qual, adotado, não poderá ser alterado ou suprimido sem a prévia e expressa concordância dos empregados.

Parágrafo Único. Poderão as empresas, de acordo com as conveniências de seus serviços, promover a compensação de dias úteis intercalados

entre feriados ou entre feriados e dias de repouso, desde que haja concordância expressa de mais de 50% (cinquenta por cento) dos empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – JORNADA DE TRABALHO COMPENSAÇÃO – BANCO DE HORAS

As empresas ou entidades representadas pelo sindicato patronal poderão adotar a implantação de jornada flexível de trabalho, tanto para empregados homens quanto para mulheres e menores, controlada por "Sistema de Créditos e Débitos de Horas Trabalhadas - Banco de Horas", em que as horas trabalhadas além ou aquém da jornada normal em determinados dias ou período sejam compensadas pela correspondente diminuição ou acréscimo em outros dias ou período. O sistema poderá ser adotado para todos os empregados ou para setor ou setores da empresa, inclusive aquelas consideradas insalubres.

Parágrafo primeiro. A apuração e liquidação do saldo de horas será feita por quadrimestre, devendo a periodicidade ser fixada pelo empregador, com prévia comunicação aos empregados. A data de início e encerramento do quadrimestre coincidirá com os dias de abertura e fechamento do registro de frequência (cartão, livro ou folha de ponto).

Parágrafo segundo. No final do quadrimestre, sendo o empregado credor de horas extras, deverá receber o valor correspondente, com os adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva. Se o empregado for devedor de horas de trabalho não poderá sofrer qualquer desconto, iniciando-se nova contagem.

Parágrafo terceiro. A jornada de trabalho não poderá exceder o limite de 10 (dez) horas diárias.

Parágrafo quarto. Os empregadores que adotarem a jornada flexível ficam obrigados a manter registro de frequência, bem como controle de crédito ou débito de horas, que deverá ser informado ao empregado mensalmente.

Parágrafo quinto. Na ocorrência de rescisão contratual, por iniciativa do empregador, no curso do quadrimestre, será adotado o procedimento ajustado no parágrafo segundo supra. Se a iniciativa for do empregado, antes do encerramento do registro de frequência do quadrimestre, e ele

for devedor de horas de trabalho, será descontado o valor correspondente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – CARTÃO PONTO – ASSINALAÇÃO DO INTERVALO

Para melhor aproveitamento de tempo e lazer dos trabalhadores, as empresas poderão dispensar a marcação do ponto no horário do intervalo para repouso e alimentação, fazendo a assinalação no cartão ponto do horário destinado a tal intervalo, de forma impressa ou por meios mecânicos. As empresas que optarem pela adoção do sistema aqui referido deverão fazer constar no respectivo cartão ponto essa condição.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – JORNADA DE TRABALHO – INTERVALOS ENTRE TURNOS – DURAÇÃO

O intervalo para repouso e alimentação entre um turno e outro de trabalho, na mesma jornada, terá duração de 01 (uma) até 04 (quatro) horas, conforme fixar o empregador, na forma do artigo 71 da CLT, observado o disposto no parágrafo segundo do mesmo artigo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – INTERVALOS AMAMENTAÇÃO

A empregada mãe poderá solicitar que os intervalos para amamentação previsto no artigo 396 da CLT sejam concedidos em apenas única oportunidade, inclusive no início ou no final da jornada de trabalho, ou em antecipação/prorrogação do intervalo para repouso e alimentação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – REMUNERAÇÃO DE REPOUSO E FERIADO - ATRASO

É devido o pagamento do repouso semanal e do feriado ocorrente na semana ao empregado que, comparecendo com atraso, for admitido no serviço.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – TRABALHO EM DOMINGOS

Considerando que a atividade econômica está autorizada a funcionar aos domingos, dia de maior movimento nos setores de gastronomia e hotelaria, e havendo a necessidade de prestação de serviços pelos

trabalhadores nesse dia, busca-se para todos os trabalhadores que não trabalhem, pelo menos, um domingo por mês. Dessa forma, exceto quando o empregado usufruir férias no respectivo mês e que estas coincidam com dia de domingo, a folga semanal remunerada deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez por mês.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO - REGISTRO

Os cartões ou livros de ponto adotados pelas empresas, deverão ser marcados ou assinados pelos próprios empregados, não sendo admitida a participação de outros, sob pena de nulidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE ELETRÔNICO DA JORNADA DE TRABALHO

Fica reconhecida a validade do controle eletrônico da jornada de trabalho, presumindo-se o cumprimento pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente na empresa.

Parágrafo único. A empresa deverá disponibilizar ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo auferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que acarrete alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema eletrônico de controle de jornada de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA - EMPREGADO ESTUDANTE

É assegurado aos empregados estudantes o abono de faltas em dias de provas em estabelecimentos educacionais devidamente reconhecidos, desde que as faltas não ocorram em dias consecutivos. O empregado só terá direito ao abono se fizer comunicação prévia até 48 horas antes do afastamento. Deverá, ainda, comprovar a participação na prova correspondente até 48 horas após, mediante atestado fornecido pelo estabelecimento educacional. Fica ressalvado o disposto no inciso IV do artigo 473 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – FÉRIAS

Quando as férias forem concedidas entre os meses de julho e novembro, as empresas pagarão ao empregado, juntamente com o valor devido a título de férias, 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina, independentemente de requerimento. O presente dispositivo não se aplica na hipótese de concessão de férias coletivas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – FÉRIAS À GESTANTE

Caso a gestante tenha direito a férias, poderá solicitar que as mesmas sejam concedidas em período contínuo ao término da licença maternidade. Este pedido, deverá ser formalizado pela empregada no prazo de até 30 dias antes do início do período da licença maternidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – UNIFORME

Os empregadores fornecerão gratuitamente os uniformes sempre que exigirem seu uso, podendo ficar o empregado responsável pela conservação e limpeza e obrigado a devolver o material recebido, no estado em que estiver, quando da substituição ou no caso de ser rescindido o respectivo pacto laboral.

Parágrafo único. Em caso de não devolução, a empresa poderá descontar o valor correspondente ao uniforme da importância devida na rescisão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA- ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os empregadores que não tiverem serviço médico e/ou odontológico próprio ou conveniado reconhecerão e aceitarão, para justificar ausências ao trabalho e pagamento de salário doença, os atestados fornecidos pelos profissionais do sindicato de empregados, desde que esses profissionais mantenham convênio com o INSS.

Parágrafo único. As empresas aceitarão como justificativa de falta, sem proceder ao desconto do salário respectivo, os atestados médicos e de internações de filhos de seus empregados com até 6 (seis) anos de idade,

até o limite de 10 (dez) dias por ano, não podendo ditas faltas resultar em prejuízo para o trabalhador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIRETORES DO SINDICATO - REQUISIÇÃO

O Sindicato dos Empregados, quando quiser requisitar diretores, deverá fazê-lo com antecedência de, no mínimo, 36 (trinta e seis) horas. As empresas pagarão aos seus respectivos empregados às horas em que estiverem à disposição do Sindicato dos Empregados, limitado o pagamento ao equivalente a 02 (dois) dias de remuneração por mês.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Os empregadores descontarão de seus empregados, a título de contribuição negocial assistencial, o valor equivalente a 02 (dois) dias de salário nos meses de maio e julho de 2026 (um dia em cada mês). Os empregadores recolherão os valores descontados aos cofres do Sindicato Profissional até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao do desconto.

Parágrafo primeiro. Fica garantido o direito de oposição por parte do empregado junto ao SINDICATO durante o período de 1º a 30 de abril de 2026. O direito a oposição deverá ser exercido PESSOALMENTE JUNTO A SEDE DO SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE PORTO ALEGRE, localizado à RUA AVAÍ, Nº 63, bairro Centro Histórico, no município de Porto Alegre/RS, CEP 90.050-200, às terças, quartas e quintas-feiras, das 8h00 às 11h30-

Parágrafo segundo. O não recolhimento dos valores referidos nas datas aprazadas implicará no pagamento de multa de 5% (cinco por cento), sobre o valor que deveria ter sido recolhido, sem prejuízo de juros e correção monetária, a ser pagos pela empresa inadimplente em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE PORTO ALEGRE.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPRESARIAL

Decorrente da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, as empresas contribuirão para o SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE PORTO ALEGRE - SINDHA, o valor equivalente a R\$ 128,67 (Cento e vinte e oito reais e sessenta e sete centavos) por empregado. Este valor deverá ser pago em duas parcelas de R\$ 64,33* (sessenta e quatro reais e trinta e três centavos) nos vencimentos: 22 de maio de 2026 e 22 de junho de 2026.

*valor correspondente a de 1/30 (um trinta avos) do salário normativo da categoria.

Parágrafo único. Fica garantido o direito de oposição, que deverá ser exercido através de correspondência eletrônica (contribuicao@sindha.org.br), desde que o e-mail seja do próprio titular da empresa interessada, em até 10 (dez) dias a contar do registro do presente instrumento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS

As empresas deverão permitir a utilização de seus quadros de avisos para a afixação de boletins e avisos do Sindicato Profissional, quando solicitado por seu Presidente, desde que não tenham conteúdo político partidário, expressões ofensivas ou de desrespeito a pessoas físicas ou jurídicas e ao regimento da empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA

Fica instituída a obrigação de pagamento de multa, em favor do empregado, no caso de descumprimento de qualquer cláusula do presente instrumento coletivo. O valor da multa será equivalente a 5% (cinco por cento) de um salário normativo, por infração cometida.

Parágrafo único. A multa aqui estipulada só será devida após prévia notificação e constituição em mora do empregador, pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE PORTO ALEGRE.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – FORMA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, instruída com os editais e atas de Assembleias Gerais, é formalizada em 03 (três) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – DATA E ASSINATURAS

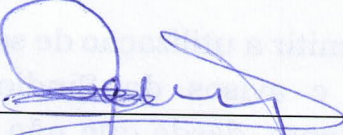
Porto Alegre/RS, 26 de março de 2026.

Documento assinado digitalmente
gov.br NELSON GOMES RAMALHO
Data: 27/03/2026 17:41:21-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE PORTO ALEGRE

CNPJ nº 92.962.919/0001-84

NELSON GOMES RAMALHO – PRESIDENTE



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE PORTO ALEGRE

CNPJ nº 92.964.980/0001-60

ORLANDO LOURENCEL RANGEL - PRESIDENTE