

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS004770/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/11/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR066557/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.265131/2025-11
DATA DO PROTOCOLO: 31/10/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE ERECHIM, CNPJ n. 07.918.482/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADEMIR LUIZ ZARBIELLI;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO,RESTAURANTES, BARES E EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO ALTO URUGUAI DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 04.179.088/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AUGUSTO DE BORBA;

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 abril de 2025 a 31 de março de 2026 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores empregados em hotéis, motéis, apart-hotéis, hospedarias, campings, restaurantes, churrascarias, pizzarias, bares, lancherias, trailes, bombonieres, rotisseries, economatos de clubes, empresas de refeições preparadas ou coletivas, boates, casa noturna, casa de massagens e agências de turismo e viagens, flat's e casas de diversões**, com abrangência territorial em Erechim/RS.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido como salário normativo, a partir de **1º de abril de 2025** e nos demais meses subsequentes da vigência desta convenção, será no valor de **R\$ 1.796,07** (um mil, setecentos e noventa e seis reais e sete centavos) mensais, exceto nos **Contratos de Experiência**, que não ultrapassará 90 dias, que será de **R\$ 1.685,85**(um mil, seiscentos e oitenta e cinco reais e oitenta e cinco centavos).

PARAGRAFO ÚNICO

Os salários normativos fixados nesta cláusula servirão de base para o ajuste da próxima Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão aos empregados representados pelo Sindicato Convenente o reajuste salarial de 6,50% (seis vírgula cinquenta por cento) que será calculado sobre o salário vigente em 1º de abril de 2024, sendo admitidas as compensações dos reajustes legais e espontâneos ocorridos de 01/04/2024 a 31/03/2025.

A correção salarial aqui prevista incidirá tão somente sobre a parcela salarial equivalente a 1.5 (um e meio) salários normativos. Em relação àqueles empregados que percebam, em 01/04/25 ou na data de admissão, mais do que 1.5 (um e meio) salários normativos, a parcela excedente a este valor será objeto de livre negociação entre o empregado e a empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os empregados admitidos após 01/04/2024 terão os salários reajustados com base nos seguintes percentuais proporcionais que incidirão sobre o salário ajustado na data da contratação:

DATA DE ADMISSÃO:	PERCENTUAL
01 a 30.04.2024	6,50 %
01 a 31.05.2024	5,96 %
01 a 30.06.2024	5,42 %
01 a 31.07.2024	4,87 %
01 a 31.08.2024	4,33 %
01 a 30.09.2024	3,79 %
01 a 31.10.2024	3,25 %
01 a 30.11.2024	2,71 %
01 a 31.12.2024	2,17 %
01 a 31.01.2025	1,62 %
01 a 28.02.2025	1,08 %
01 a 31.03.2025	0,54 %

PARÁGRAFO SEGUNDO

O salário resultante do presente acordo será limitado, para o empregado mais novo na empresa, ao valor do salário do empregado mais antigo, exerceente de mesmo cargo ou função.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Poderão ser compensados todos os aumentos, espontâneos ou coercitivos, concedidos no período revisando, com exceção daqueles decorrentes de término de aprendizagem, promoção, transferência de cargo ou função e equiparação salarial.

PARÁGRAFO QUARTO

As diferenças salariais, decorrente da presente convenção, relativa ao mês de abril de 2025, poderão ser pagas junto com a folha de pagamento do salário do mês de maio de 2025, sem acréscimo de encargos.

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

CLÁUSULA QUINTA - CÓPIAS/RECIBOS

Os empregadores fornecerão aos empregados, obrigatoriamente, comprovantes de pagamentos de salários, com a discriminação das parcelas pagas, inclusive do recibo de rescisão preenchido e assinado e cópia do contrato de trabalho quando formalizado por escrito.

CLÁUSULA SEXTA - SUBSTITUTO

O substituto fará jus ao salário do substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto perdurar a substituição, desde que esta seja superior ou igual a 20 (vinte) dias.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), ficando a jornada de trabalho diária total limitada a 10 (dez horas).

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA OITAVA - QUINQUENIO

Os integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato Convenente receberão, mensalmente, um adicional de 3% (três por cento) sobre o salário contratual, para cada cinco (05) anos ininterruptos de serviço prestado ao mesmo empregador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para o cumprimento do disposto nesta cláusula os empregadores que, sob o mesmo título (adicional por tempo de serviço ou quinquênio), estiverem pagando quantitativos em valor superior, poderão compensar as importâncias efetivamente pagas

PARÁGRAFO SEGUNDO

O adicional fixado, embora constitua parcela integrante de remuneração, deverá ser sempre considerado e pago destacadamente, não servindo a composição do salário normativo estabelecido na cláusula terceira.

Outros Adicionais

CLÁUSULA NONA - QUEBRA DE CAIXA

Os empregados que exerçam exclusivamente a função de caixa, receberão um adicional no valor de 10% (dez por cento) do valor do salário normativo, a título de "quebra-de-caixa", ficando convencionado que o valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal.

CLÁUSULA DÉCIMA - ESTIMATIVA DE GORJETA

Os empregadores deverão acrescentar aos salários fixos dos garçons, unicamente para efeitos legais de contribuição ou indenização (aviso prévio, gratificações natalinas, férias, FGTS e INSS) a título de estimativa de gorjetas espontâneas, um valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário efetivamente percebido.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para os fins previstos nessa cláusula "gorjeta espontânea" significa aquela que o cliente gratifica o empregado sem o conhecimento do empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Os valores pagos a título de gorjeta espontânea poderão exceder os valores acima previstos, desde que o empregado apresente declaração firmada dos respectivos valores recebidos diretamente dos clientes ao empregador.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO CTPS

As empresas ficam obrigadas a anotar na Carteira de Trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO RESCISÃO

A comunicação de rescisão contratual, por qualquer das partes, será feita através de carta-aviso e, se por justa causa, com especificação desta, indicando, em qualquer hipótese, o local e a data para o pagamento das parcelas rescisórias. A ausência do empregado para o recebimento das parcelas rescisórias deverá ser atestado por 2 (duas) testemunhas desobrigando, no caso do empregador, o pagamento da multa prevista no art. 477 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO/DISPENSA

O empregado que for demitido sem justa causa, através de aviso prévio trabalhado, será dispensando do cumprimento do aviso prévio na hipótese de comprovar a obtenção de novo emprego. Nesse caso, o empregado terá direito a se desligar da empresa de imediato, recebendo apenas os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das demais parcelas rescisórias.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Os dias que excederem os 30 dias de aviso prévio previstos na Lei nº 12.506/2011, que regulamenta o aviso prévio proporcional, serão transformados em pecúnia com natureza indenizatória.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DESCONTO DE CHEQUE

É vedado o desconto salarial de valores de cheques recebidos de terceiros, sem previsão de fundos ou fraudulentamente emitidos, quando cumpridas às determinações escritas do empregador, que deverão ser de inequívoco conhecimento do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DESCONTOS 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 subvencionada 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 desconto aqui autorizado não poderá exceder de 70% (setenta por cento) do valor do salário do empregado.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

O primeiro Convenente, juntamente com o segundo Convenente, deverão, sempre que possível, disponibilizar cursos de qualificação profissional às empresas integrantes do setor, que incentivarão a participação dos seus empregados.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante garantindo-se a estabilidade para a mesma desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, conforme determina a Constituição Federal.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE/APOSENTADO

Gozarão de estabilidade aqueles empregados que contem, no mínimo, com 5 (cinco) anos de serviço ininterrupto prestado ao mesmo empregador, durante os 12 (doze) últimos meses que antecedem ao direito de obterem a sua aposentadoria por tempo de serviço, ou idade, ou seja, 65 anos de idade ou 35 anos de serviço para os homens e 60 anos de idade ou 30 anos de serviço para as mulheres. A garantia ora assegurada só passará a existir após a comunicação

escrita, por parte dos empregados, de tal direito aos seus respectivos empregadores. Essa comunicação deverá ser feita no curso do contrato, antes da comunicação de dispensa (aviso prévio).

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA - UNIFORMES

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS

Defere-se a fixação, nas empresas com mais de 15 (quinze) empregados, de quadro de avisos do Sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

As empresas abrangidas pelo presente acordo, tanto para os empregados do sexo masculino, como feminino e menores, poderão dispensar o acréscimo de salário, se, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro, de maneira que não exceda o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

PARÁGRAFO ÚNICO

Uma vez estabelecido o regime de trabalho acima as empresas não poderão alterá-lo sem expressa anuência dos empregados, exceto se adotarem o regime previsto na cláusula compensação/ banco de horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO/BANCO DE HORAS

As empresas ou entidades representadas pelo segundo conveniente 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 períodos sejam compensadas pela correspondente diminuição ou acréscimo em outros dias ou períodos. O sistema poderá ser adotado para todos os empregados ou para setor ou setores da empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

No final do trimestre, 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 freqüência, 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 trimestre, será dotado o procedimento ajustado no parágrafo segundo supra. Se a iniciativa for do empregado, antes do encerramento do registro de freqüência do trimestre, e ele for devedor de horas de trabalho, será descontado o valor correspondente.

PARÁGRAFO SEXTO

A faculdade estabelecida nesta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas insalubres, independente da autorização a que refere o artigo 60 (sessenta) da Consolidação das Leis do Trabalho.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTERVALOS

O intervalo entre um turno e outro de trabalho poderá ser dilatado, independentemente de acordo escrito entre empregado e empregador, até o máximo de 4 (quatro) horas.

As empresas que mantiverem refeitório poderão reduzir o horário de intervalo para repousos e alimentação para 30 (trinta) minutos. Esse período será considerado como intervalo não remunerado.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO

Na forma e condições previstas na Portaria MTE 373/2011, fica autorizada a utilização de sistema eletrônico para controle de jornada de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A empresa que adotar o controle de jornada previsto no “caput” desta cláusula não poderá admitir restrição à marcação automática ou não do ponto, bem como exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada e a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão estar disponíveis no local de trabalho, além de permitir a identificação de empregador e empregado e possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

PARÁGRAFO QUARTO

Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a freqüência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LIVRO/CARTÃO PONTO

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

Para melhor aproveitamento do tempo 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 de ponto esta condição.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO

No caso de internação hospitalar de filhos de até 12 (doze) anos de idade e não dispondo de outra pessoa para o acompanhá-lo, o empregado poderá ser dispensado do trabalho por até 4 (quatro) dias, sem prejuízo do salário, durante o período de internação devidamente comprovada.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REGIME ESPECIAL DE HORÁRIO DE TRABALHO-JORNADA 12X36

Fica acordada a possibilidade, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado nos moldes dos artigos 612 e 613 da CLT, das empresas implantarem o regime especial de horário de trabalho dos empregados, podendo fixar jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho, seguidas por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE ESTUDANTE

Concede-se licença não remunerada nos dias de prova do empregado estudante, desde que avisado o empregador por escrito com setenta e duas horas de antecedência e mediante comprovação.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATRASO AO SERVIÇO

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final de jornada de trabalho ou da semana.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, salvo se o empregador possui serviço próprio ou conveniado.

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DELEGADO SINDICAL

Nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do artigo 543 e seus parágrafos da CLT.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/PATRONAL

As empresas representadas pelo Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Erechim recolherão aos cofres da Entidade, a título de Contribuição Assistencial, conforme art. 611 a 618 da CLT, o valor abaixo indicado através de boleto bancário a ser encaminhado pela Entidade, com vencimento em 31 de julho de 2025:

- A) de 0 a 5 funcionários: R\$ 195,00
- B) de 6 a 10 funcionários: R\$ 346,00
- C) de 11 a 15 funcionários: R\$ 475,00
- D) acima de 16 funcionários: R\$ 590,00

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas componentes da categoria econômica, por conta e risco do sindicato profissional, descontarão de seus empregados, à título de Contribuição Assistencial, a importância equivalente a 01 (um) dia de salário do mês de junho de 2025. Procederão, ainda, ao desconto do valor equivalente a 1,50% (um vírgula cinquenta por cento) da remuneração mensal dos empregados associados ou não, nos meses de abril de 2025 a março de 2026. Ditas Contribuições foram aprovadas em Assembleia.

1. Os valores deverão ser repassados ao SINDTHORES, até o decimo dia do mês subsequente ao desconto, sob pena de multa equivalente a 10% (dez por cento), calculados sobre o valor do débito, além de juros de mora e correção monetária.
2. A validade do desconto a que se refere a presente cláusula fica condicionada a não oposição pelo empregado, manifestada individualmente, por escrito, devidamente identificada junto ao sindicato profissional e na sede deste, no prazo de 20 dias, a contar do registro dessa Convenção Coletiva de Trabalho no sistema Mediador do Ministério do Trabalho, ou a contar da contratação do trabalhador quando estiver ingressando na categoria. A oposição deverá ser

noticiada à empresa, pelo trabalhador, no mesmo período. Tal oposição terá efeito até o término da vigência desta CCT.

3. Não serão aceitas oposições manifestadas por notório estímulo ou imposição do empregador ou entidade associativa, ficando ressalvada sempre a livre manifestação de vontade do trabalhador.

4. A oposição realizada nos moldes previstos nos parágrafos anteriores abrangerá todas as parcelas subsequentes, previstas para o período de vigência da presente convenção coletiva, salvo disposição em contrário no documento respectivo, sejam os trabalhadores associados ou não, conforme decisão do STF (ARE 1.018.459) de 11 de setembro de 2023.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MULTA

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

PARÁGRAFO ÚNICO

A multa aqui estipulada só será devida após prévia notificação e constituição em mora do empregador, pelo segundo Convenente.

}

ADEMIR LUIZ ZARBIELLI

Presidente

SINDICATO DOS HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE ERECHIM

AUGUSTO DE BORBA

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES E EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO ALTO URUGUAI DO RIO GRANDE DO SUL

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[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>.