

Circular do Convenção Coletivo 2026

O SECOHTUR celebrou Convenção Coletiva de Trabalho com o SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SANTA MARIA, que beneficia os **Trabalhadores no Comércio Hoteleiro e Similares (Hotéis, Apart-Hotéis, Motéis, Flats, Hospedarias, Pensões, Casa de Cômodos, Dormitórios, Restaurantes, Churrascarias, Buffets, Bares, Lancherias, Cafés, Trailers, Boites, Pizzarias, Sorveterias, Casas de Chá, Confeitarias e Similares), em Casa de Diversões, Parques, Bailarinas, Dançarinas, em Empresas Exibidoras Cinematográficas**, com abrangência territorial em **Santa Maria/RS**.

01- SALÁRIO NORMATIVO: Fica estabelecido, como salário normativo, a partir 01/03/2026 o valor de R\$1.928,14 (hum mil novecentos e vinte e oito reais e quatorze centavos).

02- REAJUSTE SALARIAL: As empresas concederão aos empregados abrangidos pela presente Convenção, que recebem salário acima do piso salarial da categoria, reajuste salarial no percentual de 5,35% (cinco vírgula trinta e cinco por cento), a partir de **1º DE MARÇO DE 2026**.

03- PAGAMENTO EM VÉSPERA DE FERIADOS E NAS SEXTAS-FEIRAS: O pagamento de salário em sexta-feira e em véspera de feriado deverá ser realizado em moeda corrente, ressalvada a hipótese de PIX e/ou depósito em conta bancária indicada pelo empregado, salvo impossibilidade técnica devidamente justificada. Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo, no mesmo dia, e mediante prévia comunicação superior hierárquico.

04- MULTA DE ATRASO DO PAGAMENTO SALARIAL: Estabelece-se multa de 01 (um) dia de salário por dia de atraso, em favor do empregado, a ser paga pelo empregador que não efetuar o pagamento do salário, ou das férias, ou do 13º salário no prazo da Lei, limitada a multa ao valor de 2 (dois) salários normativos.

05- ADICIONAL DE HORAS EXTRAS: As horas extraordinárias subsequentes às duas primeiras serão remuneradas com o adicional de **100% (cem por cento)**.

06- ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO: Os integrantes desta categoria profissional receberão, mensalmente, adicional de 3% (três por cento) sobre o salário contratual, para cada cinco anos de serviços prestados ininterruptamente ao mesmo empregador.

07- ADICIONAL NOTURNO: O trabalho noturno será pago com adicional de 30% (trinta por cento), a incidir sobre o salário da hora normal, sem prejuízo dos empregados que recebiam percentual superior.

08- INSALUBRIDADE: O Adicional de insalubridade será concedido aos empregados, inclusas as camareiras de hotéis, apart-hotéis, motéis, flats, hospedarias, pensões, casa de cômodos e dormitórios, que efetivamente realizarem a higienização de sanitários e o respectivo recolhimento de lixo, a razão 40% (quarenta por cento) sobre o salário mínimo nacional, observando-se os critérios estabelecidos na Norma Regulamentadora 15 (NR-15) do MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO.

09- ADICIONAL PARA CAIXA OU OPERADOR-CAIXA: Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação de 10% (dez por cento) sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

10- AUXÍLIO ESCOLAR: O empregador fornecerá anualmente um auxílio escolar por empregado, para este ou para filho menor de 18 (dezoito) anos mediante comprovação de matrícula e frequência em curso do ensino fundamental, médio ou superior, no valor de 30% (trinta por cento) do salário normativo a ser pago até o mês de maio.

11- AUXÍLIO CRECHE: Os empregadores que não mantiverem creche de forma direta ou conveniada, pagarão para os empregados e empregadas com filhos menores de 05 (cinco) anos e 11 meses, um auxílio mensal de 05% (cinco por cento) sobre o salário mínimo profissional, por filho.

12- SEGURO DE VIDA Institui-se a contratação de seguro de vida, em favor do empregado e seus dependentes previdenciários, para garantir a indenização nos casos de morte ou invalidez permanente, decorrentes de assalto consumado ou não, desde que o empregado se encontre no exercício das suas funções. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Na hipótese de contratação do seguro, a indenização mínima a ser garantida será correspondente a 2 (dois) salários normativos da categoria, observadas as condições da apólice. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso a empresa opte por não contratar o seguro, assumirá a responsabilidade pelo pagamento direto da indenização mínima estipulada no parágrafo anterior, que deverá ser feito exclusivamente ao empregado, no caso de invalidez permanente, ou a seus dependentes previdenciários devidamente comprovados junto ao INSS, no caso de falecimento.

13- PROIBIÇÃO DO USO DE APARELHOS CELULARES: As empresas podem proibir o uso de aparelhos celulares durante o horário de trabalho, especialmente nos setores de cozinha e outros locais de manipulação de alimentos, com o objetivo de garantir a higiene, a segurança e a eficiência operacional, bem como minimizar riscos

SECOHTUR
SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES,
BARES E SIMILARES, REFEIÇÕES COLETIVAS, AGÊNCIAS DE TURISMO,
CONDOMÍNIOS, TURISMO E HOSPITALIDADE DE SANTA MARIA - RS
CNPJ: 90.763.798/0001-16

à saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores e clientes, evitando distrações que possam comprometer a qualidade e segurança das atividades profissionais. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A proibição do uso de celulares pode ser flexibilizada em casos excepcionais, quando o empregado apresentar justificativa formal e a empresa aprovar previamente, respeitando a necessidade do empregado e levando em consideração a natureza da função. O empregador deverá, em caso de restrição ao uso, garantir que o intervalo intrajornada não seja afetado, além de fornecer um local seguro para o armazenamento dos aparelhos, como armário pessoal para o empregado, e disponibilizar um telefone para situações de emergência. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** O descumprimento injustificado dessa norma por parte do empregado acarretará em medidas disciplinares.

14-ABONO DE PONTO NO CASO DE INTERNAÇÃO / CONSULTAS DOS FILHOS: O empregado poderá ausentar-se do trabalho, sem prejuízo salarial, por até 3 (três) dias consecutivos, em caso de internação hospitalar de filho com idade de até 14 (quatorze) anos, desde que apresente comprovação médica oficial imediatamente após o retorno ao trabalho. Fica assegurada, ainda, a ausência remunerada de até 1 (um) dia por semestre para acompanhamento de filho menor ou dependente previdenciário de até 10 (dez) anos em consulta médica, sendo obrigatória a comunicação prévia ao empregador e a apresentação de atestado médico para validação da ausência.

15- FOLGAS DOMINICAIS E FERIADOS Quando houver trabalho em dia de feriado nacional, estadual ou municipal, será assegurado ao trabalhador folga compensatória em outro dia, não necessariamente nos 7 (sete) dias subsequentes, mas no prazo de até 60 (sessenta) dias após o dia de feriado trabalhado e que preferencialmente recaia na véspera do descanso semanal, de modo a desfrutar de dois dias seguidos de não trabalho. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O descanso semanal será ajustado livremente entre as partes, devendo recair em domingo pelo menos uma vez por mês. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Às empresas que operam aos domingos, será elaborada escala de revezamento que favoreça a proteção de trabalho da mulher, com repouso dominical a cada 15 (quinze) dias. **PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em referência ao parágrafo anterior, a empresa que não conceder o segundo domingo do mês, poderá alternar este domingo trabalhado por outro dia de folga em qualquer dia da semana em que houver a concessão da folga dominical. **PARÁGRAFO QUARTO:** Caso as folgas mencionadas neste artigo não sejam concedidas pelo empregador nos prazos descritos, o empregado terá direito ao pagamento das horas trabalhadas no dia de feriado ou de folgas trabalhadas, com o adicional de 100%.

16- HORÁRIOS DE CURSOS E REUNIÕES Os cursos e reuniões promovidos pelo empregador, quando de frequência e comparecimento obrigatórios, serão administrados e realizadas, preferencialmente, dentro da jornada. O empregado fará jus à remuneração extraordinária quando se verificarem fora de seu horário de trabalho regular.

17- PRAZO PARA PAGAMENTO DAS FÉRIAS O empregador deverá pagar as férias no prazo máximo de 03 (três) dias antes do início do período de gozo das mesmas. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por estes comprovados.

18- CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL DOS EMPREGADOS: Em favor do sindicato do 1º Conveniente as empresas efetuarão o desconto de 2% (dois por cento) ao mês, dos salários dos integrantes da categoria profissional, atingidos ou não pelas cláusulas supra referidas, a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL. Este desconto aprovado pela assembleia geral extraordinária deverá ser repassado ao Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro, Restaurantes, Bares e Similares, Refeições Coletivas, Agências de Turismo, Condomínios, Turismo e Hospitalidade de Santa Maria, até o 5º (quinto) dia útil dos meses subsequentes ao do recolhimento. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados terão o prazo de 15 (quinze) dias, contados a partir da homologação deste, para se manifestar individualmente, sobre o desconto referido, via correspondência manuscrita em duas vias com nome, endereço, número do CPF, número da CTPS, nome e endereço da empresa a que está vinculado, entregue na sede do Sindicato, para seu devido deferimento pela diretoria executiva. Não o fazendo no prazo, presumir-se-á autorizado tal desconto e a empresa não poderá se opor ao repasse ao Sindicato. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Conforme determinado em Assembleia Geral Extraordinária dos trabalhadores, os empregados que não se opuserem ao desconto da contribuição ASSITÊNCIAL, no prazo de 15 (quinze) dias da homologação da Convenção, passarão a condição de sócio na categoria B, com direito a serem fixados pela diretoria da entidade, excluindo-se os de votar e ser votado em Assembleias Gerais que não sejam de discussão de Convenções Coletivas ou Dissídios Coletivos das categorias representadas pela entidade. **PARÁGRAFO TERCEIRO:** Ultrapassados o 5º (quinto) dia útil de cada mês, e não havendo o desconto no salário do empregado no mês anterior, para o pagamento das contribuições, a que se refere a cláusula supra, o ônus do débito passa ao

SECOHTUR
SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES,
BARES E SIMILARES, REFEIÇÕES COLETIVAS, AGÊNCIAS DE TURISMO,
CONDOMÍNIOS, TURISMO E HOSPITALIDADE DE SANTA MARIA - RS
CNPJ: 90.763.798/0001-16

empregador. PARÁGRAFO QUARTO: Quando do atraso no repasse, pelo empregador do valor previsto na cláusula supra, aplicar-se-á multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor do débito, além de correção monetária e juros de 1% (um por cento) a cada mês de atraso.

19- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: Fica instituída a obrigatoriedade da Contribuição Assistencial Patronal anual, devida por todas as empresas integrantes da categoria econômica, independentemente de serem ou não associadas ao sindicato patronal, destinada ao custeio das atividades sindicais e à negociação coletiva. PARÁGRAFO PRIMEIRO: A Contribuição Assistencial Patronal será **anual**, com vencimento preferencialmente após a assinatura da Convenção Coletiva vigente, sendo calculada conforme o número de empregados constantes da folha de pagamento da empresa, à razão de **R\$ 30,00 (trinta reais) por empregado**, tomando-se por base o mês de março de 2026 ou o do efetivo pagamento. As empresas que **não possuam empregados** ou que possuam **até 5 (cinco) empregados** contribuirão com o valor mínimo anual de **R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais)**. PARÁGRAFO SEGUNDO: O recolhimento da contribuição será realizado mediante **emissão de boleto bancário**, a ser solicitado diretamente pelas empresas ao sindicato patronal, através do endereço eletrônico oficial, devendo constar na solicitação, no mínimo, as seguintes informações: **nome fantasia, razão social, CNPJ, endereço completo, número de empregados, telefone e e-mail para contato**. PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas poderão optar pelo **escalonamento do pagamento**, observados os seguintes critérios, contados da assinatura da presente Convenção Coletiva:

- a) de **1 a 25 empregados**: pagamento em **parcela única**, em até 30 (trinta) dias;
- b) de **26 a 50 empregados**: pagamento em **até 2 (duas) parcelas**, em 30 e 60 dias;
- c) de **51 a 75 empregados**: pagamento em **até 3 (três) parcelas**, em 30, 60 e 90 dias;
- d) **acima de 76 empregados**: pagamento em **até 4 (quatro) parcelas**, em 30, 60, 90 e 120 dias.

PARÁGRAFO QUARTO: O direito de oposição à Contribuição Assistencial Patronal poderá ser exercido pelas empresas **não associadas**, de forma **individual e expressa**, mediante manifestação escrita entregue pessoalmente ou enviada ao endereço eletrônico do sindicato patronal, no prazo de até **15 dias** contados da homologação desta Convenção Coletiva, nos termos da legislação e da jurisprudência vigentes. PARÁGRAFO QUINTO: O atraso superior a **10 (dez) dias** no pagamento da contribuição caracterizará inadimplência, sujeitando a empresa ao pagamento de **multa de 10% (dez por cento)** sobre o valor devido, acrescida de **juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária pelo INPC**, podendo o sindicato patronal proceder à **cobrança administrativa, judicial e ao protesto do título**.

20- RELAÇÃO DE EMPREGADOS: As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das Guias de contribuição Sindical e Assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

21- MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER: Em caso de descumprimento das obrigações de fazer, o empregador estará sujeito a uma multa no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário básico do empregado prejudicado, exceto nas cláusulas que já prevejam multa específica ou quando houver previsão legal contrária. A multa será aplicada somente após a constituição em mora do empregador, ou seja, após o decurso do prazo estabelecido para o cumprimento da obrigação, com a devida notificação ao empregador.

O texto na íntegra e autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>. (Número de Registro no MTE: RS002298/2026).

Santa Maria 14 de julho de 2026.

Rejane Carara Cabral
Presidente