

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Pelo presente instrumento de Convenção Coletiva de Trabalho, celebrada na forma do artigo 611, da Consolidação das Leis do trabalho, o ***Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Passo Fundo***, doravante nominado simplesmente **SHRBS**, CNPJ.º 88.420.161/0001-85, Carta Sindical registrada no livro 78, folhas 12 em 03 de novembro de 1976, entidade representativa da categoria econômica, neste ato representado pelo seu presidente, sr. Leo Starhan Duro, brasileiro, solteiro, empresário, CPF 037.528.660-80 e o ***SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, BARES, RESTAURANTES DE PASSO FUNDO E REGIÃO - RS***, doravante nominado simplesmente **STHBRPF-RS**, CNPJ 02.674.839/0001-30, Carta Sindical 24400.007963/88, representante da categoria dos trabalhadores de Passo Fundo, neste ato representado pelo sr. Paulo Ricardo Dadia Moreira, brasileiro, garçom, residente e domiciliado nesta cidade, inscrito no CPF sob nº 003.536.997-30, ambos autorizados pelas respectivas Assembleias Gerais, ficam justas e acertadas cláusulas econômicas e sociais, normatizadoras das relações de emprego entre os membros das respectivas categorias, a reger-se pelas seguintes cláusulas e condições:

1.0 - Abrangência e Validade

O presente ajuste abrange as empresas do ramo de: hotéis, restaurantes, bares, albergues, botequins, bufês, cafês, cafeterias, cantinas, casas de chá, casas de cômodo, campings, cervejarias, confeitarias, churrascarias, drives-in, economatos, fast food, hospedarias, hotéis fazenda, indústria de alimentação preparada, motéis, pensões, pousadas, lanchonetes, leiterias, pastelarias, pizzarias, quiosques, restaurantes de comida a quilo, salsicharias e sorveterias de passo fundo e os empregados da categoria profissional correspondente, vigendo de 01 de abril de 2026 até 31 de março de 2027, quando serão revistas as condições de trabalho e cláusulas econômicas, ressalvado o contido neste instrumento. Fica assegurada a data de 01 de abril, como data base da categoria.

2.0 - Cláusulas Econômicas

2.1 - As empresas pagarão aos empregados abrangidos pelo presente acordo, a partir de 01 de abril de 2026 o salário normativo mínimo de **R\$ 1.936,00 (um mil novecentos e trinta e seis reais)** por mês e sua correspondência em horas trabalhadas.

2.2 - Aos trabalhadores que recebiam em 31 de março de 2026, salários superiores a **R\$ 1.840,47 (um mil oitocentos e quarenta reais e quarenta e sete centavos)** e inferiores a quatro (04) pisos salariais, terão os seus salários reajustados, a partir de 01 de abril de 2026, pelo percentual mínimo de **5% (cinco por cento)**, respeitando o salário mínimo normativo de **R\$ 1.936,00 (um mil novecentos e trinta e seis reais)**.

2.3 - 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.

2.4 - Em relação àqueles funcionários que recebiam em 31 de março de 2026, salários superiores a 04 (quatro) pisos salariais da categoria, ficarão sujeitos a livre negociação entre empregado e empresa.

2.5 - O novo valor de salário deverá ser pago já a partir da folha de setembro de 2026, e as diferenças correspondentes em função do reajuste de abril, acertadas até o quinto dia útil do mês de outubro 2026. As diferenças decorrentes de rescisões contratuais de trabalho, ocorridas no período de 01 de abril de 2026 à 24 setembro de 2026, serão pagas até o quinto dia útil de outubro de 2026.. Não há diferença a ser paga em rescisões que ocorreram até 01 de abril de 2026.

3 - Disposições econômicas permanentes

3.1 - Dos quinquênios: Os integrantes da categoria profissional representada pelo **STRBRPF-RS**, receberão mensalmente, um adicional de 3% (três por cento), sobre o salário contratual, para cada 05 (cinco) anos de serviço prestado ao mesmo empregador, admitida a compensação para as empresas que tiverem pago quantitativos em valores superiores ao obtido com o disposto por esta cláusula.

3.1.1 - O adicional fixado, embora constitua parte integrante da remuneração, deverá ser sempre considerado e pago destacadamente, não podendo ser computado para a composição do salário normativo ajustado neste instrumento.

3.2 - Adicional de quebra de caixa: Os empregados que exerçam a função de caixa de forma exclusiva, perceberão um adicional no valor de 10% (dez por cento), do piso normativo ajustado, a título de "quebra de caixa", constituindo-se tal importe em verba indenizatória pelo que não integra o salário para qualquer efeito legal.

3.3 - Vale transporte As empresas estão obrigadas a fornecer, antecipadamente, vale transporte para seus empregados atenderem suas necessidades de transporte coletivo da residência ao local de trabalho e vice-versa, podendo as empresas descontar do salário do empregado, de forma destacada na folha de pagamento, o percentual de 6% (seis por cento). Poderão, ainda, as empresas deduzir dos salários de seus empregados o valor correspondente aos dias em que transportarem seus empregados, por ausência de serviço de transporte coletivo. De outro lado, ficam excluídas da obrigação de pagar vale transporte, as empresas que fornecerem transporte gratuito aos seus funcionários.

3.4 - O trabalhador dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias antecedentes a data base (convenção coletiva), terá direito a indenização equivalente a um piso, vigente, da categoria, conforme CLT. Consideram-se (30) trinta dias que antecedem o final do aviso prévio trabalhado ou indenizado.

3.5 - Os trabalhadores que tiverem jornada compreendida entre as 22:00h de um dia e as 05:00h do outro terão direito a adicional noturno de 20%, calculado sobre o valor da hora normal de trabalho.

3.6 - Adicionais de insalubridade e periculosidade. As empresas pagarão adicional de periculosidade ou insalubridade, nas hipóteses contempladas na legislação vigente.

3.7 - Desconto em folha de pagamento As empresas se comprometem em fazer o desconto das contribuições devidas ao **STHRBPF-RS**, quando tal for objeto de decisão em Assembleia Geral, devendo a ata correspondente fazer parte desta convenção.

3.8 - As empresas deverão descontar de seus trabalhadores, valores referentes a compras em convênios com farmácias, cesta básica e material escolar, desde que tais valores não ultrapassem a trinta por cento líquido do salário do empregado e que, da comunicação do Sindicato conste expressamente a autorização do empregado para o respectivo desconto.

4 - Das gorjetas

As empresas que cobrarem taxa de serviço de seus clientes incidente sobre o valor das despesas, deverão repassar os valores efetivamente recebidos aos seus empregados, facultado o desconto de 20% para as empresas inscritas em regime de tributação especial e de 33% para as demais empresas, distribuindo o saldo de forma igualitária em relação a todos os empregados da empresa, mediante pagamento mensal, observadas as demais condições estabelecidas nos itens abaixo.

4.1 - Não constituem base de cálculo do rateio estabelecido na presente cláusula, as eventuais gorjetas concedidas espontaneamente e por liberalidade pelo cliente, e que não seja cobrada na forma estabelecida no *caput* da cláusula, que serão reguladas nos itens 7, 8 e 9 abaixo.

4.2 - O valor a ser distribuído entre os empregados da empresa acordantes observará a proporcionalidade da jornada de trabalho contratada, tendo por base o divisor de 220.

4.3 - O montante a ser rateado a título de taxa de serviço, considerará somente os valores efetivamente faturados a este título, não havendo rateio da taxa de serviço em relação a cortesias e descontos concedidos aos clientes usuários, assim como em caso de permutas com fins publicitários e de divulgação da empresa, ou mesmo em caso de recusa de pagamento da taxa por parte do usuário do serviço.

4.4 - O valor a ser distribuído entre os trabalhadores observará o número de dias trabalhados no mês, descontadas as faltas injustificadas e incluídos os dias destinados ao repouso remunerado.

4.5 - O trabalhador perderá o direito à percepção do valor relativo à sua quota da taxa de serviço caso falte injustificadamente ao trabalho por mais de 3 dias no período de arrecadação.

4.6 - A taxa de serviço será distribuída entre os funcionários da empresa, não se estendendo, portanto, a trabalhadores com vínculo de estágio ou prestadores de serviço.

4.7 - Em caso de pagamento de gorjeta diretamente pelo cliente ao empregado, as partes estabelecem que esta é de titularidade exclusiva do mesmo, não sendo objeto de rateio entre os demais trabalhadores.

4.8 - Para a finalidade de integração ao salário dos valores percebidos pelo empregado a título de gorjeta paga diretamente pelo cliente, o empregado deverá declarar o valor percebido a tal título, restando desde logo autorizado o desconto no salário do trabalhador, na folha de pagamento do mês correspondente, do percentual estabelecido no *caput* da presente cláusula.

4.9 - A inexistência de declaração de valores percebidos a título de gorjeta paga espontaneamente pelo cliente corresponde ao reconhecimento do não recebimento de qualquer importância a tal título.

4.10 - Os valores recebidos pelos empregados a título de taxa de serviço, cobradas espontaneamente ou pagas diretamente pelo cliente ao trabalhador não integrarão a base de cálculo para o pagamento das seguintes parcelas: aviso prévio indenizado, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado, a teor da Sumula nº 354 do TST.

4.11 - As empresas que optarem pela distribuição da taxa de serviço na forma estabelecida no presente instrumento deverão comunicar formalmente o sindicato dos trabalhadores tal opção para que seja possível à entidade fiscalizar a correta distribuição dos valores arrecadados.

4.12 - As condições estabelecidas em acordos coletivos prevalecem sobre as previstas no presente instrumento.

4.13 - As empresas que optarem por não realizar a distribuição igualitária dos valores arrecadados estão obrigadas a efetuar Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Profissional, a fim de instituir a forma de rateio do referido valor, bem como os percentuais de descontos facultados para custeio dos encargos sociais e trabalhistas.

4.14 - A empresa que deixar de cumprir com as determinações constantes no item anterior estará sujeita a notificação, com prazo de 60 (sessenta) dias para regularização, sem qualquer ônus. Caso a empresa notificada não atenda a notificação no prazo avençado estará sujeita a aplicação de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor arrecadado, multa que incidirá em dobro no caso de arrecadação sem o devido repasse aos trabalhadores.

4.15 - A apuração de eventuais diferenças do valor devido ao trabalhador a título de taxa de serviço não implica na incidência da multa estabelecida no item anterior.

5 - Disposições quanto a jornadas de trabalho

5.1 - As jornadas normais deverão ser de, no máximo, quarenta e quatro horas semanais, divididas em jornadas diárias de, no máximo, oito horas

5.2 - As empresas poderão realizar jornadas normais de até seis horas diárias, com intervalos de quinze minutos quando ultrapassadas quatro horas de jornada.

5.3 - As empresas poderão aumentar a jornada de trabalho até o limite diário de 10(dez) horas, pagas as excedentes como extras, com adicional de 50%.

5.4 - No caso de necessidade inadiável para a continuidade da prestação de serviços, as empresas poderão aumentar, excepcionalmente, a jornada para até 12 horas, devendo as horas excedentes a dez ser pagas com adicional de 75%.

5.5 - O intervalo a que se refere o art. 71 da CLT poderá ser reduzido para um mínimo de trinta minutos, caso as empresas mantenham local próprio para a alimentação e repouso de seus trabalhadores, mediante acordo entre empresa e trabalhador, com o visto do sindicato laboral. Esclarece que os intervalos intrajornada só poderão ser tirados após uma hora trabalhada ou até antes da última hora trabalhada.

5.6 - As empresas poderão, respeitada a concessão do intervalo entre-jornadas, a que aduz o art. 66, da Consolidação das Leis do Trabalho, adotar o sistema de aumento do intervalo intra-jornadas, a que se refere o art. 71 da mesma CLT, para um máximo de até seis horas, independentemente de acordo escrito individual.

5.7 - Fica ajustado que as horas extras eventualmente prestadas e que não tenham sido objeto de compensação ou banco de horas, serão pagas com o adicional de 50%(cinquenta por cento) para as duas primeiras e de 75% para aquelas que, eventualmente, sucederem a esse limite.

6 - Ajustes quanto a compensação de jornadas, turnos e folgas semanais.

6.1 - As empresas ficam autorizadas a estabelecer regime de compensação de horários, pelo qual poderão aumentar as jornadas em um determinado período e reduzi-las em outro, de forma a que, num período máximo de 120 dias, a soma das jornadas não ultrapasse o limite mensal de 220 horas, somadas as compensadas e as trabalhadas e os respectivos dias de repouso. Para os fins de compensação, fica ajustado que as empresas poderão realiza-la dentro da semana, do mês ou do período máximo aqui admitido, mas deverão, mensalmente, demonstrar nas folhas de pagamento ou em documento avulso, a situação dos débitos e créditos de horas de seus trabalhadores. As empresas não poderão descontar, do salário do trabalhador, as horas que tenham sido objeto de dispensa, podendo apenas compensar em jornada esse tempo.

6.2 - As empresas poderão utilizar o regime de compensação de jornadas conhecido como 12x36, pelo qual o empregado trabalha durante doze horas e tem outras trinta e seis de repouso. Nesse caso, autorizado aqui o regime, as empresas poderão realizar ajuste direto com o empregado, com o visto do Sindicato laboral, inclusive para atividades insalubres. Nesse regime o empregado não tem direito a repouso semanal e nem folgas.

6.3 - Para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, assim compreendido o labor em todos os horários do dia, noite e madrugada em, no mínimo dez dias por mês, em períodos descontínuos, fica ajustado que a jornada poderá ser de oito horas, vedada a prestação de serviço extraordinário e não se considerando a sétima e oitava horas como extraordinárias.

6.4 - As empresas deverão conceder a seus trabalhadores o repouso semanal a que alude o art. 67 da CLT em dois dias a cada quatorze trabalhados, podendo um deles ocorrer no oitavo dia e o outro no sexto.

6.5 - Aos funcionários que trabalham aos domingos será concedido um domingo (integral) de folga a cada 04(quatro) trabalhados. Caso não seja possível, o domingo deverá ser remunerado em dobro constando em folha de pagamento.

6.6 - Aos feriados quando trabalhados, deverá ser compensado em um dia da semana com folga (integral) ou remunerado em dobro constando em folha de pagamento.

6.7 - Tendo em vista a situação excepcional, de características sazonais, quando se tratar de realização de grandes feiras na região, assim compreendido um raio de oitenta quilômetros da cidade de Passo Fundo, fica permitido o trabalho em todos os dias a que corresponder a feira, podendo ser alterada a forma de concessão da folga, respeitado o contido no item anterior.

7. - As férias anuais, atendidas as disposições a respeito de período aquisitivo, poderão ser gozadas em três períodos, um deles não podendo ser inferior a quatorze e os demais a cinco dias, desde que tal seja solicitado pelo empregado.

8.0 - Garantias diversas

8.1 – Uniformes

Os empregadores fornecerão gratuitamente os uniformes, sempre que exigirem o 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 pacto laboral. Os uniformes serão higienizados pelo próprio trabalhador, competindo a ele as despesas correspondentes, salvo o caso de a empresa exigir que a higienização seja feita com produtos específicos ou especiais para tal fim, caso em que competirá a elas indenizarem o empregado pelas despesas realizadas.

8.2 - Comprovantes de Pagamento de Salários

Os empregadores fornecerão aos empregados, comprovantes de pagamento de salários, com a discriminação das parcelas pagas, bem como o pagamento deverá ser efetuado até o quinto dia útil de cada mês. Também fornecerão cópia do recibo de rescisão preenchido e assinado, bem como cópia do contrato de trabalho quando formalizado por escrito.

8.3 - Aviso Prévio

O empregado no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, que comprovar a obtenção de novo emprego, terá direito a se desligar da empresa de imediato, recebendo apenas os dias já trabalhados no curso de aviso prévio, sem prejuízo das demais parcelas rescisórias.

8.4 – Substituição

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

8.5 - Estabilidade pré-aposentadoria

Gozarão de estabilidade aqueles empregados que contem no mínimo 05 (cinco) anos de

serviço ininterrupto prestado ao mesmo empregador, durante os 12 (doze) últimos meses que antecedem ao direito de obterem sua aposentadoria por tempo de serviço, ou idade.

8.5.1 - A garantia ora assegurada só passará a existir após a comunicação escrita por parte dos empregados de tal direito aos respectivos empregadores. Essa comunicação deverá ser feita no curso do contrato, antes da comunicação de dispensa (aviso prévio) acompanhada de comprovação previdenciária de que irá adquirir direito à aposentadoria no prazo apontado.

8.6 - Rescisão Contratual

A comunicação de rescisão contratual, por qualquer das partes, será feita através de carta-aviso e se por justa causa, com especificações desta, indicando em qualquer hipótese, o local e a data para pagamento das parcelas rescisórias. A ausência do empregado para recebimento das parcelas rescisórias deverá ser confirmada pelo empregador, por qualquer meio de prova, ficando ele, assim, desobrigando, do pagamento da multa prevista no artigo 477 da CLT. As homologações poderão ser realizadas, de preferência, junto ao Sindicato laboral, sempre que o trabalhador tiver mais de um ano de serviço e a homologação será gratuita.

8.7 - Atestados Médicos e Odontológicos

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

8.8 - Preenchimento dos formulários para previdência

Os empregadores ou o sindicato laboral, deverão preencher os formulários exigidos pela previdência social, para concessão de benefícios aos empregados.

8.9 - Auxílio Alimentação

As empresas poderão adotar a concessão de auxílio alimentação a seus funcionários, o importante correspondente não será considerado remuneração, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do art. 457 CLT § 2º.

Ficando livre a empresa para acordar quaisquer regras de concessão diretamente com o sindicato laboral ou apenas com colaboradores.

8.9.1 - A concessão de vale alimentação, feita na forma desta cláusula, não implica em que a verba possa ser reconhecida como salarial, conforme expresso nesta cláusula.

8.10 - Retorno de Benefícios por acidente de trabalho

Fica garantido ao empregado afastado por acidente de trabalho, estabilidade de 12 (doze) meses, a partir do retorno ao trabalho.(cláusula de lei)

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

8.12 - É vedado o desconto salarial de cheques recebidos de terceiros, sem provisão de fundos ou fraudulentamente emitidos, quando cumpridas as determinações escritas do empregador, que deverão ser de inequívoco conhecimento do empregado, bem como qualquer outro desconto por parte da empresa, sem recibo em favor do funcionário especificando tal desconto.

8.13 - Deverá ser anotada na CTPS do empregado a função efetivamente exercida pelo mesmo, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações — CBO correspondente, sendo que, no caso de haver alteração de função, o registro deverá ser feito simultaneamente na CTPS.

8.14 - Fica vedada a dispensa sem justa causa da empregada gestante, garantindo-se a sua estabilidade desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, conforme determina a Constituição Federal.

8.15 - Os empregadores concederão licença remunerada de 2 (dois) dias ao seu funcionário no caso de falecimento, comprovado por certidão de óbito, de cônjuge, pai, mãe, filho, irmão.

8.16 – Casamento

Os empregadores concederão licença remunerada de 3 (três) dias ao seu empregado no caso de casamento do mesmo, contados do dia da cerimônia.

8.17 - Nascimento de filho (a)

Os empregadores concederão 5 (cinco) dias corridos ao empregado em virtude de nascimento de filho (a) a contar da data do nascimento.

8.18 - Faltas por internação de filho (a)

A empregada, ou o empregado que mantenha a guarda de filho, não sofrerá qualquer prejuízo salarial quando faltar ao serviço por motivo de internação hospitalar de filho com idade até 10 (dez) anos de idade, desde que devidamente comprovado por atestado e no limite de até 5 (cinco) faltas por ano.

8.19 - Dia da categoria profissional

Fica reconhecido o dia 11 de agosto como dia do Trabalhador Hoteleiro e Dia do Garçom.

8.20 - Segurança e Medicina do Trabalho

As empresas que, conforme o Quadro 1 da NR4, a Portaria n. 3.214/78, estiverem classificadas em grau de risco 1 ou 2 e tiverem até 50 (cinquenta) empregados, bem como as empresas com até 20 (vinte) empregados, classificadas em grau de risco 3 ou 4, ficam desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional — PCMSO.

9. - Prova de Quitação das Contribuições aos Sindicatos

As empresas obrigam-se a comprovar o recolhimento da Contribuição Sindical — SHRBS-PF e Contribuição Assistencial — SHRBS-PF, no local onde a rescisão for homologada, bem como o recolhimento da Contribuição Sindical e da Contribuição Assistencial por parte do empregado para o **STHBRPF-RS**, por ocasião das homologações das rescisões contratuais junto ao **STHBRPF-RS** ou ao Ministério do Trabalho, sob pena de não ser homologado o termo de rescisão de contrato de trabalho, uma vez que a comprovação do pagamento das

referidas contribuições são requisitos necessários e indispensáveis à homologação da rescisão.

9.1 - Contribuições Assistenciais

9.1.1 - Contribuição Assistencial Negocial Patronal

As empresas vinculadas às categorias econômicas abrangidas pela presente convenção recolherão ao Sindicato dos Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Passo Fundo (SHRBS) as contribuições sindicais patronais, conforme segue:

9.1.1.1 - Contribuição Assistencial Patronal

O pagamento da contribuição assistencial patronal é obrigatório para todas as empresas integrantes da categoria representada, independentemente de serem ou não associadas ao sindicato. O valor da contribuição assistencial será fixado conforme o número de empregados da empresa, na seguinte proporção:

Número de empregados	R\$
De 000 a 015	360,00
De 016 a 030	760,00
De 031 a 999	1190,00

O pagamento da contribuição assistencial patronal será realizado uma vez ao ano, preferencialmente após a assinatura da convenção coletiva vigente. O recolhimento se dará mediante emissão de boleto bancário, que deverá ser solicitado diretamente pelas empresas ao SHRBS, através do endereço eletrônico sindicato.shrbs.passofundo@gmail.com, devendo constar na solicitação as seguintes informações:

Nome fantasia da empresa; Razão social; Endereço completo; CNPJ; Número de empregados; Telefone e e-mail para contato.

O não pagamento da contribuição assistencial patronal até o dia 15 de dezembro de 2026 implicará a incidência de multa de **15%** (quinze por cento) sobre o valor devido, acrescida de juros de mora de **1%** (um por cento) ao mês e correção monetária com base no índice oficial adotado para créditos trabalhistas.

O direito de oposição à contribuição assistencial poderá ser exercido pelas empresas não associadas ao sindicato, de forma individual e expressa, mediante manifestação enviada ao

SHRBS no prazo de até 10 (dez) dias úteis contados da publicação ou comunicação da assinatura desta convenção coletiva, nos termos da legislação e da jurisprudência vigentes.

Caso não receba a guia de recolhimento até o vencimento, a empresa deverá, por iniciativa própria, contatar o SHRBS para regularizar suas obrigações sindicais.

9.1.1.2 - Contribuição Sindical Patronal de **Empresas Associadas**

As empresas que optarem pela associação ao SHRBS contribuirão mensalmente, nos valores fixados conforme o número de empregados (até 15 empregados = R\$ 90; de 16 a 30 empregados = R\$ 120; acima de 31 empregados = R\$ 150). Em contrapartida, os associados estarão isentos do pagamento da contribuição assistencial patronal anual.

A associação ao SHRBS confere às empresas o direito de participação, com voz e voto, nas assembleias, reuniões e grupos empresariais destinados à defesa dos interesses do setor de alimentação e hospedagem.

9.1.2 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

9.1.2.1 - O Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Bares, Restaurantes de Passo Fundo e Região-RS, ajusta o pagamento dos empregados por ele representados e alcançados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, de contribuição negocial instituída na forma do art. 8º da Constituição Federal e art. 513, “e”, da CLT.

9.1.2.2 - Considerando como fonte de deliberação e aprovação, a assembleia da categoria profissional, realizada em 28/11/2025, o empregador descontará de seus empregados, a título de contribuição negocial - *a ser imposta a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição* - a importância correspondente à R\$ 19,30 (dezenove com trinta centavos) mensais, devidamente repassados aos cofres da entidade sindical até o dia 10 (dez) de cada mês em guias retiradas pelo site do sindicato e podendo ser pagas em qualquer agência bancária ou em casas lotéricas. Também será descontado em folha de pagamento 1/2 (meio) dia do salário nominal dos empregados a título de contribuição negocial no mês de dezembro de 2026 e devidamente repassados aos cofres da entidade sindical até o dia 10 de janeiro de 2027 em guias retiradas pelo site do STHBRPF-RS, sob pena de cominações previstas no artigo 600 da CLT.

9.1.2.3 - O **Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Bares, Restaurantes de Passo Fundo e Região-RS** consigna que conforme deliberado e aprovado na assembleia da categoria profissional, é assegurado o direito de oposição pelo empregado, manifestado individualmente, por documento escrito de próprio punho, pessoalmente, com identificação legível do nome do empregado, n.º do CPF do empregado e n.º do CNPJ do empregador, sendo entregue pelo interessado e assinado na sede da entidade conveniente, em horário comercial, em até 05 (cinco) dias úteis da assinatura do presente instrumento coletivo ou outro prazo eventualmente concedido pela direção do Sindicato, desde que mais flexível.

9.1.2.4 - O não recolhimento dos valores respectivos na data implicará no pagamento de multa de 3% (três por cento) nos primeiros trinta dias e 1% (um por cento) ao mês de atraso. Caso as empresas não efetuem os descontos aos empregados nas épocas próprias, elas ficam responsáveis pelo pagamento ao Sindicato dos valores correspondentes, não mais podendo

efetuar descontos aos trabalhadores.

9.1.2.5 - A convenção coletiva de trabalho está disponível no website do sindicato:
<https://sthbrspf.com.br/convencoes-coletivas/>.

10 - Sendo, assim, o que ajustaram, firmam a presente, a qual deverá ser depositada junto ao sistema de registro do Ministério do Trabalho.

Passo Fundo, 24 de agosto de 2026.

Sindicato patronal

Leo Starhan Duro

CPF 037.528.660-80

Sindicato laboral

Paulo Dadia Moreira

CPF 003.536.997-30

Jose Mello de Freitas

OAB 6790

Djeison Cleber das Neves

OAB 79.978