

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002204/2019  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/11/2019  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR061510/2019  
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.106784/2019-62  
DATA DO PROTOCOLO: 29/10/2019

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

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: e Registro nº:

Processo nº: 13041114454202084e Registro nº: RJ001664/2020

SIGABAM - SINDICATO DOS GARÇONS BARM E MAI DO EST DO RJ, CNPJ n. 32.087.918/0001-06, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGENS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 15.294.428/0001-61, neste ato representado(a) por seu ;

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 outubro de 2019 a 30 de setembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Garçom, Barman e Maître, garçonetes, atendentes de mesa de restaurantes e atendentes de mesa de restaurantes self service, que exerçam a função de garçons e cumins**, com abrangência territorial em **Rio de Janeiro/RJ**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS

O Piso Salarial para **garçons, garçonetes, cumins e atendentes de mesas de restaurantes em hotéis e meios de hospedagens exercentes das funções de garçom**, para as empresas que firmaram acordo de taxa de serviço/gorjeta com sindicato laboral, e a distribuíam aos empregados, através de sistema de pontos, o piso salarial normativo, a partir de 1º de outubro de 2019 será de **R\$ 1.183,11**, sendo-lhes garantido um mínimo de **R\$1.427,44**.

**Parágrafo Primeiro.** Para os trabalhadores das demais empresas dos meios de hospedagens que não cobram taxa de serviço, fica estabelecido o piso salarial normativo a partir de 1º de outubro de 2019 o valor de **R\$ 1.280,91**.

**Parágrafo Segundo.** barman para as empresas que firmaram acordo de taxa de serviço/gorjeta com sindicato laboral, e a distribuam aos empregados, através de sistema de pontos, o piso salarial normativo, a partir de 1º de outubro de 2019, de **R\$ 1.232,08**, sendo-lhes garantido um valor mínimo de **R\$ 1.397,88**.

**Parágrafo Terceiro.** barman para os trabalhadores das demais empresas dos meios de hospedagens que não cobram taxa de serviço, fica estabelecido o piso salarial normativo, a partir de 1º de outubro de 2019 o valor de **R\$ 1.286,74**

**Parágrafo Quarto.** Piso Salarial para trabalhadores que desempenham as funções de maitre: para os trabalhadores das empresas que firmaram acordo de taxa de serviço/gorjeta, com o Sindicato Laboral, e a distribuem aos empregados através do sistema de pontos, fica estabelecido o piso salarial normativo a partir de 1º de outubro de 2019 o valor de **R\$ 1.638,95**, sendo-lhes garantido uma remuneração mínima de **R\$1.860,02**.

**Parágrafo Quinto.** Para as demais empresas (sem pontos), a partir de 01 de outubro de 2019, o piso salarial normativo dos Maitres será de **R\$1.679,75**.

**Parágrafo Sexto.** Aos aprendizes garante-se como piso salarial, proporcional ao número de horas trabalhadas, o salário mínimo nacional.

#### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES SALARIAIS

Aos trabalhadores exercentes das funções de garçom, a exemplo de garçons, garçonetes, cumins, *barmen* e *maitres*, atendentes de mesas de e atendentes de mesa, em exercício profissional em hotéis e meios de hospedagem (apart-hotéis, motéis, hospedagens, hospedarias, pensionatos, albergues e demais meios de hospedagem), com abrangência Municipal e base territorial no município de Rio de Janeiro. Que tiverem o salário superior ao piso normativo será concedido um reajuste **3,5% (tres vírgula cinco por cento)**, sobre o salário vigente em 1º de outubro de 2019, sendo permitida a compensação de todos os aumentos ou antecipações, espontânea ou compulsoriamente concedidos, a qualquer título, exceto aqueles decorrentes de promoção, seja por merecimento ou antiguidade.

**Parágrafo primeiro:** Aos empregados admitidos, após 1º de outubro de 2018, o reajustamento será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão, com base no trabalhador mais novo e exercente da mesma função, cujo salário tenha sido objeto do reajuste previsto na presente cláusula. Igual procedimento de proporcionalidade do reajuste salarial será adotado, em se tratando de empresa constituída e em funcionamento em período posterior à data-base.

**Parágrafo segundo:** Para os empregados que percebiam em 1º de outubro de 2018, salários superiores a R\$ 3.000,00 (três mil reais), o reajuste será objeto de livre negociação entre os empregados e as empresas.

Parágrafo terceiro : As partes fixam a data-base da categoria em 01º de outubro. Quanto à vigência, a presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorará entre 01º de outubro de 2019 e 30 de setembro de 2021, à exceção das Cláusulas 3ª piso salarial e 4ª, que trata de reajuste salarial, eis que o reajuste a ser concedido em 01º de outubro de 2020 corresponderá ao INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor – IBGE – acumulado nos 12 meses – outubro/19 a setembro/20) acrescido de 1% (um por cento), em caso de a Taxa de Ocupação média apurada pela FECOMERCIO-RJ, no período de outubro de 2019 a setembro 2020, da categoria hoteleira no Município do Rio de Janeiro seja superior a 60% (sessenta por cento). Caso o percentual de Taxa de Ocupação Média seja inferior a 60% (sessenta por cento), o índice de reajuste corresponderá ao INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor – IBGE) com acréscimo de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL COM CHEQUE OU DEPÓSITO**

Quando o pagamento de salário for efetuado através de cheque ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa recebê-lo no dia em que estiver previsto o pagamento, sem que seja prejudicado nos seus intervalos para as refeições e/ou descanso.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA SEXTA - GORJETA ESPONTÂNEA**

Desde que não exista Acordo Coletivo de retenção e rateio, nos moldes da cláusula 10 deste instrumento, a gorjeta espontânea, não incluída na nota fiscal e recebida diretamente do consumidor pelo empregado, poderá ser estimada, para fins de recolhimentos de encargos sociais e de FGTS, nos moldes da Súmula nº. 354 do Tribunal Superior do Trabalho e consoante o fixado no ANEXO I cujo teor passa a integrar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, reconhecendo o sindicato laboral a validade dos referidos valores.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DAS GUELTAS**

Desde que previstas no contrato de trabalho, as partes convenientes estipulam que as gueltas eventualmente recebidas pelos empregados da categoria através de outras empresas parceiras dos hotéis, restaurantes, bares e similares, com estímulo ou interveniência das empresas da categoria econômica, integrarão a remuneração, podendo ser acordado sua retenção da mesma forma que as gorjetas, nos termos do artigo 457, sendo apurada mensalmente, através de nota declaratória do valor recebido, a ser preenchida pelo empregado e entregue ao seu respectivo empregador, de forma a permitir o cumprimento desta cláusula.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ABONO POR IDADE**

O Empregado com mais de 55 (cinquenta e cinco) anos de idade e no mínimo, 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na mesma empresa, quando dispensado sem justa causa, fará jus a uma indenização, equivalente a um salário (último recebido), pagos de uma só vez, na oportunidade da rescisão do contrato de trabalho.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA NONA - ABONO POR APOSENTADORIA**

Quando da aposentadoria do empregado, por idade, ou por tempo de serviço, este terá direito a abono equivalente ao valor da média salarial dos seis meses antecedentes a demissão, pagos de uma só vez, na oportunidade da rescisão do contrato de trabalho, no caso de encerramento de trabalho, desde que tenha laborado, no mínimo, por 05 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa, contados a partir da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **Comissões**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - GORJETA / TAXA DE SERVIÇO INCLUÍDA NA NOTA DE CONSUMO**

Na hipótese de ser estabelecido percentual incidente sobre o valor das notas de despesas, a título de gorjeta/ taxa de serviço, este quantitativo deverá ser objeto de acordo entre a empresa e os empregados, de modo a regular a sua instituição, forma de distribuição e demais aspectos, em conformidade com o § IXº do Artigo nº 611- A da CLT,457 da Consolidação das Leis do Trabalho. Tal acordo deverá ser pactuado com a interveniência do sindicato laboral, que não se oporá, desde que cumpridas as formalidades legais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - NOTA DECLARATÓRIA**

Desde que não exista cobrança de Taxa de Serviço/Gorjeta nas notas de consumo, fica reconhecida, de igual, a gorjeta espontânea (não incluída na nota de consumo) apurada mensalmente, através de “Nota Declaratória” preenchida pelo empregado e independente de qualquer outra formalidade legal, de modo que o valor declarado integre a sua remuneração, sendo admitida a formalização de Acordo Coletivo entre empregados e empregador prevendo a retenção parcial para custeio dos encargos decorrentes da integração desta verba, nos exatos moldes do §IXº do Artigo nº 611- A da CLT.

**Parágrafo primeiro:** A utilização da nota declaratória obrigará a empresa a reter diariamente o valor declarado pelo empregado, o qual será devolvido no contracheque de pagamento relativo ao mesmo mês, após o cálculo das integrações legais, recolhimento de encargos sociais e depósito do FGTS.

**Parágrafo Segundo:** Nos moldes dos artigos §IXº do Artigo nº 611- A e 457 da CLT, condiciona-se, ainda, a validade da apuração das gorjetas espontâneas, através da “nota declaratória”, à utilização de livro ou formulário próprio e à assinatura diária do empregado em reconhecimento aos valores declarados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ACORDOS DE TAXA DE SERVIÇO/ GORJETA**

Ficam ressalvados os acordos já existentes, firmados entre a empresa e o empregado, sobre inclusão na conta de qualquer taxa de serviço, gratificação ou gorjeta, incluindo as disposições relativas à sua retenção, rateio e apuração. Novos acordos poderão ser celebrados diretamente entre as partes, sendo indispensável à interferência dos sindicatos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

É obrigatório o fornecimento de comprovante de pagamento, onde conste o nome da empresa e seja claramente discriminada a remuneração recebida pelo empregado, bem como os descontos previstos em lei e os depósitos do FGTS.

**Parágrafo Primeiro:** As gorjetas serão discriminadas no comprovante de pagamento, servindo de base de cálculo para as férias e 13º salário, excluindo de base de cálculo para parcelas de aviso prévio, adicionais noturnos, horas extras e repouso semanal remunerado, conforme Súmula nº. 354 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)**

Faculta-se às empresas, sem qualquer caráter de obrigatoriedade, fixar a participação dos empregados em seus lucros ou resultados, benefício a ser instituído por comissão paritária de trabalhadores e representantes das empresas, formalizado através de Acordo Coletivo de Trabalho Específico, onde deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade de distribuição, período de vigência e prazo para revisão do acordo, bem assim demais critérios e condições, tais como programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente, na forma da legislação pertinente.

**Parágrafo Primeiro:** Aos membros da comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego, de 60 (sessenta) dias, a contar da data de suas eleições.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DESCONTO NO FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO**

Ajustam as partes que os descontos relativos ao fornecimento de alimentação preparada, obedecerão aos percentuais máximos definidos na presente cláusula, incidentes sobre o salário mínimo nacionalmente unificado, nos termos da Portaria Ministerial nº. 19, de 31 de janeiro de 1952.

<b>Café da manhã</b>	<b>Almoço</b>	<b>Lanche</b>	<b>Jantar</b>
<b>2,00%</b>	<b>4,00%</b>	<b>2,00%</b>	<b>4,00%</b>

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE**

As empresas poderão conceder o vale transporte ou seu valor correspondente em dinheiro, por meio de pagamento antecipado, em conformidade com o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição da República e do Princípio Normativo da Proteção e, também, em cumprimento às disposições da Lei nº. 7.418, de 16.12.85, com a redação conferida pela Lei nº. 7.619, de 30.09.87, regulamentada pelo Decreto nº. 95.247, de 16.11.87, devendo o empregado comunicar à empresa, por escrito, as alterações de seu endereço residencial durante todo o pacto laboral.

**Parágrafo Primeiro:** A opção entre conceder o vale-transporte e o seu pagamento em dinheiro, como previsto no caput da presente cláusula, constitui prerrogativa da empresa.

**Parágrafo Segundo:** O valor da participação da empresa nos gastos de deslocamento do empregado, quando esta optar pelo pagamento do vale transporte em espécie, será equivalente

à parcela que exceder 5,5% (cinco inteiros e um meio, por cento) do salário base do empregado, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

**Parágrafo terceiro:** A concessão do vale transporte em espécie não constitui salário *in natura* para qualquer efeito legal.

#### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CURSOS**

Os cursos mantidos pela empresa, mesmo quando realizados após a jornada normal de trabalho, por força de convênio ou por sua iniciativa, para melhoria da qualidade profissional de seu empregado, serão de responsabilidade pecuniária empresarial e não constituirão motivo para acréscimo de horas extras ao horário normal de trabalho.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

Reconhecem os sindicatos, disposição de contrato individual de trabalho que limite o uso dos planos coletivos de assistência médica dos empregados em gozo de auxílio doença, por período superior a 06 (seis) meses, e dos trabalhadores aposentados por invalidez.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA MÉDICA EMPRESARIAL**

As empresas hoteleiras com mais de 60 (sessenta) empregados deverão firmar convênios, para oferta de assistência médica aos seus empregados, durante a vigência do contrato de trabalho, autorizado o desconto salarial dos trabalhadores aderentes, em valor equivalente a 1/3 do valor da mensalidade estipulada.

**Parágrafo Primeiro:** Admite-se a exclusão da cobertura relativa a atendimento obstétrico nos convênios firmados com base no *caput* da presente cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Não se beneficiarão dos convênios descritos no *caput* da presente cláusula, os empregados aposentados por invalidez ou em gozo de auxílio doença por período superior a 06 (seis) meses.

**Parágrafo terceiro:** As empresas poderão adotar, em substituição aos convênios, plano extraordinário de assistência médica e odontológica patrocinado pelo sindicato profissional, patronal ou através de operadores de assistência médica suplementar cadastrados junto à

Agência Nacional de Saúde Suplementar, mantendo se a possibilidade de desconto nos salários dos empregados, prevista no *caput* desta cláusula.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA FUNERAL PARA O EMPREGADO**

Para os trabalhadores associados, em dias com suas mensalidades associativas, o sindicato profissional proverá sua assistência funeral de até R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais).

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA APOSENTADORIA**

Fica vedada a dispensa do empregado que tiver faltando 12 (doze) meses da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade, que tenha informado esta condição por escrito à empresa e que tenha no mínimo 05 (cinco) anos de contrato de trabalho ininterruptos na empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPRÉSTIMOS E FINANCIAMENTOS PREVISTOS NA LEI Nº 10.820, DE 2003**

Anui-se aos termos da Lei 10.820, de 17 de dezembro de 2003, para a pactuação de acordos, a serem firmados entre as empresas, sindicatos e instituições financeiras, que defina condições gerais e demais critérios a serem observados nos empréstimos, financiamentos ou arrendamentos que venham a ser concedidos aos trabalhadores no comércio hoteleiro e similares do Município do Rio de Janeiro.

**Parágrafo Primeiro:** Em conformidade com a Lei 10.820, de 2003 e o Decreto-Lei nº 4.840, de 2003, autoriza-se o desconto em folha de empréstimos e financiamentos firmados com instituições bancárias conveniadas com os sindicatos e/ou empresas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME E EQUIPAMENTOS**

As empresas fornecerão, gratuitamente, aos empregados uniformes, equipamentos, ferramentas e utensílios, sempre que exigidos por norma interna ou por dispositivo legal e enquanto perdurar o contrato de trabalho.

**Parágrafo primeiro** - Fica o empregado obrigado a devolver os objetos relacionados no *caput* da presente cláusula por ocasião de seu desligamento da empresa, sob pena de ser efetuado o desconto respectivo na rescisão contratual.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BAIXA NA CARTEIRA DE TRABALHO**

Ao término do contrato de trabalho a empresa deverá proceder às correspondentes anotações na Carteira de Trabalho, no prazo máximo de 10 (dez) dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RESCISÕES E TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

A comprovação do pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuada até dez dias contados a partir do último dia trabalhado, e, nos casos de empregados contratados há mais de um ano por prazo indeterminado, perante o sindicato laboral, mediante agendamento prévio, quando poderá ser firmado o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, nos moldes do “Art. 507-B daCLT”.

**Parágrafo primeiro** No caso de dispensa sem justa causa de empregado que contabilize na mesma empresa, no mínimo, 03 (três) anos de labor ininterrupto, e que tenha permanecido com o seu contrato de trabalho suspenso por mais de 06 (seis) meses consecutivos, em razão do gozo de auxílio previdenciário, para apuração das verbas resilitórias será utilizada a média das gorjetas recebidas nos últimos 06 (seis) meses de trabalho, anteriores à data do seu afastamento.

**Parágrafo segundo** – Para os empregados dispensados sem justa causa nos 30 (trinta) dias posteriores ao seu retorno, será utilizada a média das gorjetas recebidas nesse período.

**Parágrafo terceiro:** A quitação anual dada pelo empregado se fará na presença de advogado constituído pelo empregado mediante procuração, podendo o empregado solicitar assistência jurídica do sindicato laboral.

**Parágrafo quarto:** A assistência do Sindicato Laboral nas rescisões, de que trata o caput serão custeados pelo empregador pelo valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por cada rescisão, sendo garantido a gratuidade de 4 (quatro) assistências anuais para as empresas associadas ao SINDHOTEIS após a 10ª rescisão no período de vigência desta Convenção, e a opcional emissão do termo de quitação anual se dará mediante o pagamento de taxa no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais).

**Parágrafo Quinto** :Por decisão das suas respectivas assembleias gerais extraordinárias, as partes formalizaram, através de Convenção Coletiva de Trabalho específica, com vigência de 01 de outubro 2019 a 30 de setembro de 2021, a criação do Núcleo de Conciliação Trabalhista

- NINTER, nos termos da Lei nº. 9.958, de 2000.

**Parágrafo – Sexto:** Acordam as partes que somente serão aceitos pedidos de tentativa de conciliação prévia trabalhista no NINTER mediante prévia homologação da rescisão contratual, a assistência do Sindicato Laboral nas rescisões, de que trata *ocaput*.

**Parágrafo sétimo:** O NINTER será composto por representantes dos Sindicatos ora acordantes, o serviço referente à composição entre as partes (empregado e empregador) terá como taxa o valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais), sendo integralmente arcado pelo empregador e cuja a destinação é estabelecida em R\$ 300,00 (trezentos reais) ao SIGABAME R\$ 200,00 (duzentos reais) ao SINDHOTEIS.

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

### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DESCONTOS DE CHEQUES SEM PROVISÃO DE FUNDOS-CARTÃO DE CRÉDITO**

É vedado o desconto das despesas pagas em cheques ou cartão de crédito pelos clientes, com insuficiência de fundos ou constantes na lista negra, desde que sejam obedecidas as formalidades empresariais, as quais deverão ser fornecidas por escrito ao empregado no ato da sua contratação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REGULAMENTOS EMPRESARIAIS CONTRA A PROSTITUIÇÃO E EXPLORAÇÃO INFANTIL**

Declara-se o repúdio à prática da prostituição e exploração infantil, ratificando-se os regulamentos internos empresariais que objetivem informar aos trabalhadores as hipóteses de responsabilização civil e criminal em razão da hospedagem e exploração sexual de crianças e adolescentes.

### **Estabilidade Geral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA ESTABILIDADE**

Fica assegurada a estabilidade no emprego:

**Parágrafo Primeiro:** É assegurada à empregada gestante a garantia de emprego prevista no artigo 10, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, salvo se ocorrer pedido de demissão ou faltagrave;

**Parágrafo segundo:** A garantia de emprego prevista no item anterior será acrescida de 30 (trinta) dias, salvo se ocorrer pedido de demissão ou falta grave;

**Parágrafo terceiro:** Fica assegura estabilidade provisória no emprego aos pais adotantes ou que obtiverem a guarda judicial de filhos, de 30 (trinta) dias, salvo se ocorrer pedido de demissão ou falta grave;

**Parágrafo quarto:** A empregada que sofrer aborto não provocado, comprovadamente até noventa dias após oevento;

**Parágrafo quinto:** Aos integrantes da CIPA, desde o registro a candidatura até o período após o mandato, determinado pela legislação em vigor.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BENEFÍCIOS CONCEDIDOS POR LIBERALIDADE EMPRESARIAL**

Qualquer benefício concedido por liberalidade empresarial, tais como uniformes, seguro de vida, planos de saúde, alimentação *in natura* (café da manhã, almoço, jantar e lanche) ou auxílio alimentação, dentre outros, ainda que parcialmente subsidiados pelos empregados, não constituem complementos salariais e não integram o salário para qualquer efeito legal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO E REGULAMENTOS EMPRESARIAIS**

Ficam ratificadas todas as disposições constantes dos Acordos Coletivos de Trabalho em vigor cujas normas integrem e respeitem os contratos individuais de trabalho e a legislação trabalhista em vigor.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTOS RELATIVOS À QUEBRA DE MATERIAL**

Conforme o Precedente Normativo nº 118, da Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do TST, os descontos salariais por quebra de material serão permitidos nas seguintes hipóteses: a) Vontade

do empregado em causar o dano; b) Recusa na apresentação dos objetos danificados; c) Culpa comprovada do empregado, desde que haja previsão contratual expressa.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SALÁRIO HORA**

As empresas poderão ajustar com seus empregados o pagamento de salário por hora ou dia, proporcional ao número de horas e dias trabalhados, respeitando sempre, ainda que nos casos supramencionados, os pisos da categoria profissional fixados na cláusula 03ª (terceira) da presente norma coletiva de trabalho como base de cálculo.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DURAÇÃO NORMAL DO TRABALHO**

A duração normal do trabalho dos empregados da categoria profissional é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ressalvados os contratos de empregados intermitentes e de duração parcial de jornada.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA – PORTARIA MTE 373/2011**

Os estabelecimentos com mais de 10 (dez) trabalhadores que optarem por não adotar controle de frequência manual ou mecânicos poderão em cumprimento à portaria do Ministério do Trabalho e Emprego n. 1.510/2009 (RPE) adotar controle alternativo de frequência eletrônico mediante a utilização de programas (softwares) aprovados pelo MTE.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESCALA DE REVEZAMENTO 12H X36H**

Faculta-se a adoção de regime especial de horário de trabalho, com 12 (doze) horas contínuas de trabalho, por 36 (trinta e seis) horas de folga.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACORDOS PARA COMPENSAÇÃO OU PRORROGAÇÃO DA**

## **DURAÇÃO DE TRABALHO**

A empresa, por força de sua atividade, quer por critérios de trabalho, poderão ajustar diretamente com os seus empregados, acordo individual escrito de compensação ou prorrogação de jornada ou duração mensal de trabalho, inclusive com regime de revezamento, na forma que melhor convier às partes, sem prejuízo do disposto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Em observância à faculdade inscrita no artigo 611 - A da Consolidação das Leis do Trabalho, o intervalo para repouso e alimentação dos empregados será de, no mínimo, 30 (trinta) minutos e, no máximo, de 02 (duas) horas, nos casos previstos no caput do artigo 71, da CLT. Sendo facultado aos estabelecimentos a adoção da pré-assinalação do intervalo em seus controles de frequência.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extras trabalhadas serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal de serviço.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

Os domingos e feriados somente serão pagos em dobro, sem prejuízo do pagamento da remuneração relativa ao Repouso Semanal Remunerado, caso não haja folga compensatória, nos termos da Súmula nº 146 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

**Parágrafo Primeiro:** Ratificam as partes a autorização permanente para trabalho aos domingos, prevista no artigo 7º, do Decreto 27.048/49, observando-se as Portarias 417/66 e 509/67 do Ministério do Trabalho e Emprego.

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS**

Não será devido o pagamento de horas extras quando o excesso de horas de trabalho em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia de trabalho, de maneira que não exceda, no período máximo de 06 (seis) meses, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que ocorra a compensação integral do horário extraordinário, na forma do caput desta cláusula, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração acrescido de 50% (cinquenta por cento) na data da rescisão.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIA COMEMORATIVO DA CATEGORIA**

O trabalho realizado em 11 de agosto, reconhecido como “Dia dos garçons, garçonetes, *barmen*, *maitres*, atendentes de mesa de restaurante e atendentes de mesa de restaurante *self-service*, exercentes das funções de garçom”, será remunerado com adicional de 100% (cem por cento) a mais do que o salário normal, salvo se as empresas determinarem outro dia de folga.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PERÍODO MÍNIMO DE DESCANSO ENTRE DUAS JORNADAS DE TRABALHO**

Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SERVIÇOS EXTRAS DE BUFÊ E DE EVENTOS**

É facultado às empresas que exploram serviços de Bufê e de Eventos utilizar mão de obra para suprir necessidades extras, através de contratação de outros empregados, empresas prestadoras de serviços e mediante livre negociação.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Desde que haja coincidência entre os horários das provas escolares e a jornada de trabalho, serão abonadas sem desconto, as faltas do empregado estudante nos dias de exame obrigatório em estabelecimento de ensino oficial, desde que a empresa seja avisada com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, devendo a comprovação ser feita em até 48 (quarenta e oito) horas após a realização da prova, mediante certidão fornecida pelo estabelecimento de ensino.

## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO (LEI 9.601/98)**

Faculta-se às empresas a utilização do Contrato de Emprego por Prazo Determinado fixado pela Lei nº. 9.601, de 21 de janeiro de 1998 e regulamentado pelo Decreto nº. 2.490, de 04 de fevereiro de 1998.

**Parágrafo Primeiro:** Acordam as partes que a indenização, na hipótese de rescisão antecipada do Contrato por Prazo Determinado, bem como a respectiva multa pelo descumprimento das cláusulas pactuadas, será de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor remanescente do mesmo.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Exames Médicos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Para justificar as faltas por motivo de doença e, desde que as empresas não disponham de serviços especializados próprios ou conveniados, ficam reconhecidos como válidos os atestados médicos e/ou odontológicos expedidos pelo Sistema Único de Saúde (SUS), por entidades a ele conveniadas e pelo sindicato profissional, na forma da Súmula nº 15 do Tribunal Superior do Trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EXAME MÉDICO DEMISSIONAL E PCMSO**

Acordam as partes que será dispensada a realização de exame médico demissional para os empregados cujo desligamento da empresa venha a ocorrer até 270 (duzentos e setenta) dias do último exame médico ocupacional, nos termos da Norma Regulamentadora (NR) nº. 7, aprovada pela Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.214, de 08 de junho de 1978.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que possuam mais de 25 (vinte e cinco) e até 50 (cinquenta) empregados ficam desobrigadas de indicar Médico do Trabalho para coordenar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO.

## **Relações Sindicais**

## **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÕES SINDICAIS**

As empresas permitirão no seu quadro de aviso comunicados sindicais, de interesse da categoria profissional, sendo vedado que tal liberalidade seja utilizada para fins políticos partidários ou de natureza religiosa, deverão comunicar aos seus funcionários os benefícios dessa convenção e o direito de oposição da estabelecida na cláusula 52ª (quinquagésima segunda).

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas deverão liberar o dirigente sindical eleito, para comparecimento, no máximo, a 05 (cinco) Assembleias Gerais, por ano, sem qualquer ônus para o sindicato laboral, mediante a comunicação formal da respectiva diretoria, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, limitando-se referida concessão a 01 (um) empregado por estabelecimento.

### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E ESTABELECIMENTO DE**

Considerando o interesse na requalificação dos seus empregados e melhoria das suas condições sociais, capazes de refletir no meio ambiente do trabalho, com o conseqüente aumento de produtividade daí advindo, em cumprimento ao disposto no inciso IV, dos artigos 1º e 6º, da Constituição da República, mediante o oferecimento de cursos, tratamento odontológico, colônia de férias, assistência médica etc. o sindicato profissional poderá, no exercício da prerrogativa inserta no artigo 513 da CLT, instituir contribuição a ser descontada pelas empresas dos salários dos seus empregados, mediante prévia determinação fixada em Assembléia Geral Específica.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Em face do aprovado pela diretoria do Sindicato de Hotéis e Meios de Hospedagem do Município do Rio de Janeiro, as empresas pertencentes à categoria econômica de hotéis e meios de hospedagem, associadas ao Sindicato de Hotéis e Meios de Hospedagem do Município do Rio de Janeiro, pagarão mensalmente ao sindicato patronal, a título de Contribuição Assistencial, as importâncias constantes nesta cláusula. A cobrança será efetuada

pelo sindicato patronal, através de via bancária, mediante a emissão do respectivo comprovante de compensação, com vencimento no 5º (quinto) dia útil do mês subsequente. O não pagamento dentro de tal prazo sujeitará o inadimplente à multa de 2% (dois por cento), incidente sobre o total devido na data do pagamento e acrescido de juros na razão de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo Primeiro:** Os Hotéis, motéis, hospedarias, pousadas, albergues, dormitórios e camping, serviços de alojamento não especificados ou não classificados, estabelecimentos hoteleiros com restaurantes, estabelecimentos hoteleiros sem restaurantes e outros tipos de alojamento, associados ao Sindicato de Hotéis e Meios de Hospedagem do Município do Rio de Janeiro serão responsáveis pelo pagamento das seguintes quotas mensais, determinadas de acordo com critério a seguir tabelado

**Parágrafo segundo:** - O Sindicato Patronal, ao seu exclusivo critério, poderá dispensar as empresas da obrigação prevista na presente cláusula.

<b>NÚMERO DE APARTAMENTOS/QUARTOS</b>	<b>VALOR MENSAL POR UNIDADE HABITACIONAL (UH)</b>
<b>Hotel Luxo Superior(5* Full)</b>	<b>R\$ 10,00</b>
<b>Hotel Luxo - cinco estrelas (5*)</b>	<b>R\$ 9,00</b>
<b>Hotel Turístico-quatro estrelas (4*)</b>	<b>R\$ 7,50</b>
<b>Hotel Econômico-três estrelas(3*)</b>	<b>R\$ 6,00</b>
<b>Hotel Standard -duas estrelas (2*)</b>	<b>R\$ 5,00</b>
<b>Hotel Budget/Econômico</b>	<b>R\$ 2,50</b>

<b>MEIOS DE HOSPEDAGEM COM UNIDADES HABITACIONAIS COLETIVAS- HOSTEL</b>	<b>MENSALIDADE FIXA</b>
<b>Até 40 leitos</b>	<b>R\$ 50,00</b>
<b>De 41 a 70 leitos</b>	<b>R\$ 66,00</b>
<b>De 71 a 100 leitos</b>	<b>R\$ 83,00</b>
<b>De 101 a 150 leitos</b>	<b>R\$ 120,00</b>
<b>Acima de 150 leitos</b>	<b>R\$ 150,00</b>

<b>MEIOS DE HOSPEDAGEM EM CONSTRUÇÃO</b>	<b>MENSALIDADE FIXA</b>
<b>Até 100 unidades habitacionais</b>	<b>R\$100,00</b>
<b>De 101 a 200 unidades habitacionais</b>	<b>R\$200,00</b>
<b>Acima de 200 unidades habitacionais</b>	<b>R\$500,00</b>

Escritório de representação	R\$ 123,67 Mensalidade fixa
-----------------------------	--------------------------------

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

Todos os hotéis e meios de hospedagens, representados pelo SindHotéis-RJ, sem qualquer exceção, ficam obrigados a recolher, em Janeiro de 2019, por meio de guia de recolhimento específica - GRCSU, provida de código de barras e emitida pelo sindicato patronal, a Contribuição Sindical prevista no artigo 580 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme deliberação da categoria econômica exarada na Assembléia Geral Extraordinária realizada em 16 de janeiro de 2018.

**Parágrafo Primeiro:** Todos os trabalhadores representados pelo presente Instrumento coletivo de trabalho descontarão no mês de março a contribuição Sindical prevista no artigo 580 da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme deliberação da categoria profissional exarada na Assembléia Geral Extraordinária realizada em 29 de julho de 2019.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL POR CONTA DOS EMPREGADOS**

Conforme autorização fixada na Assembléia Geral Extraordinária, realizada no dia 129 de julho de 2019., bem como o disposto no Termo de Compromisso Ajustamento de Conduta nº 87/2015 firmado no Ministério Público do Trabalho, a empresa descontará dos salários dos seus empregados, associados, filiados e sindicalizados, ou não a importância de **R\$ 26,00 (vinte e seis reais)** a partir de 01 de outubro de 2019, até 30 de setembro de 2021, a título de Contribuição Assistencial. Esta importância deverá ser recolhida, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente, na **conta corrente de nº 13081603-2 do Banco Santander, Agência 3003**, podendo, ainda, ser incluída na mesma boleta bancária fornecida pelo Sindicato Laboral. Tais valores destinam-se à manutenção dos departamentos médico, odontológico, colônia de férias, conforme previsão orçamentária própria e previsão de custos, disponíveis no sindicato profissional.

**Parágrafo Primeiro:** O não recolhimento nas datas aprazadas implicará a incidência de multa igual a 2% (dois por cento), sobre o total do débito apurado e acrescido de juros moratórios, de 12% (doze por cento) ao ano.

**Parágrafo segundo:** O desconto do valor acima, **R\$ 26,00 (vinte e seis reais)** dará aos trabalhadores da categoria, os seguintes benefícios:

**Parágrafo terceiro:** O titular terá direito de usufruir os departamentos: médico, odontológico, jurídico e colônia de férias;

**Parágrafo quarto:** Os dependentes (esposa e filhos) terão direito a usufruírem a colônia de férias, sendo necessária apenas a apresentação do contracheque do titular comprovando o recolhimento da respectiva contribuição.

## **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIREITO DE OPOSIÇÃO**

Garante-se o Direito de Oposição a qualquer tempo dos empregados contra a cobrança da contribuição estabelecida contra a cobrança da contribuição estabelecida na cláusula 52ª (qüinquagésima segunda) consoante o disposto no artigo 545 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que se manifestarão de forma pessoal, deverá expressar-se por escrito, na **sede ou sub sede do SIGABAM**, localizada na Rua Visconde de Inhaúma, 134 – sala 930 – Centro – Rio de Janeiro.

**Parágrafo Primeiro:** Os **não filiados** representados pelo presente instrumento normativo poderão manifestar-se ou por meio postal ou eletrônico (Conforme Termo de Compromisso Ajustamento de Conduta nº 87/2015 firmado no Ministério Público do Trabalho).

**Parágrafo segundo:** as empresas deverão comunicar aos seus funcionários os benefícios dessa convenção e o direito de oposição da estabelecida nesta cláusula.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Quaisquer das condições constantes nas cláusulas do presente instrumento poderão ser objeto de Ação de Cumprimento, a ser proposta pelos Sindicatos, perante a Justiça do Trabalho, na qualidade de substituto processual, ficando eleito o foro da Primeira Região, localidade do Rio de Janeiro, em detrimento de qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA REVOGAÇÃO DO INSTRUMENTO ANTERIOR**

Revogam-se os direitos da Convenção Coletiva de Trabalho anterior que não estiverem presentes nesta Convenção.

ANTONIO FRANCISCO DOS ANJOS FILHO  
Presidente

SIGABAM - SINDICATO DOS GARCONS BARM E MAI DO EST DO RJ

ALFREDO LOPES DE SOUZA JUNIOR

Presidente

SINDICATO DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGENS DO MUNICIPIO DO RIO DE JANEIRO

**ANEXOS**

**ANEXO I - ESTIMATIVA DE GORJETAS**

**ANEXO I - ESTIMATIVA DE GORJETAS DA CLAUSULA 06 GORJETAS ESPONÂNEA**

Os sindicatos signatários do presente instrumento ratificam os termos do Acordo Intersindical relativo à Estimativa de Gorjeta será calculada com base no salário mínimo legal previsto no artigo 76 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), observados os seguintes percentuais:

CLASSIFICAÇÃO				
1ª Categoria			2ª Categoria	3ª Categoria
Maitre e chefe de fila	80%		60%	45,00%
Garçom e atendente	90%		70%	45,00%
Barman	80%		60%	45,00%
Cummim	40%		20%	20%
<b>POUSADAS</b>			<b>HOSTEL</b>	<b>ASSEMELHADOS</b>
Garçom e atendente			25,00%	
Barman e barista			25,00%	
cummim			20,00%	

Este anexo fica fazendo parte integrante da Convenção Coletiva de Trabalho, firmada em 01 de outubro 2019, para juntos produzirem um só e devido efeito dedireito.

**ANEXO II - CONVOCAÇÃO, ATA DA ASSEMBLEIA E LISTA DE PRESENÇA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.