

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2018

De um lado, representando a categoria profissional, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO, com sede na Rua do Senado, n. 264 – Centro, Rio de Janeiro – RJ, Cep. 20.231-002, CNPJ n. 33.721.333/0001-69, por seu Presidente, Raimundo Cassiano de Sousa, CPF MF. n. 093.473.727-49, e de outro lado representando a categoria econômica o SINDICATO DE HOTÉIS E MEIOS DE HOSPEDAGENS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO - SINDHOTÉIS-RJ, devidamente inscrita no CNPJ/MF sob n.º 15.294.428/0001-61, com prazo de duração por tempo indeterminado, sediado na Av. Alfredo Baltazar Silveira, 580, sala 204-A, Recreio dos Bandeirantes, CEP 22790-710 – Rio de Janeiro/RJ, neste ato representado pelo seu Presidente, Sr. ALFREDO LOPES DE SOUZA JUNIOR, inscrito no CREA/RJ sob n.º 1978102781. Ambos sindicatos representantes das categorias profissional e econômica, autorizados pelas suas respectivas Assembleias Gerais Extraordinárias, respectivamente, firmam entre si, com base nos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto Lei 5.542 de 1º de maio de 1943, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em conformidade com as cláusulas e condições a seguir pactuadas:

1 – ABRANGÊNCIA

A presente norma coletiva de trabalho é aplicável a todos os trabalhadores em exercício profissional na empresa acordante, excetuados os garçons, garçonetes, barmen e maitres, atendentes de mesas de restaurantes e atendentes de mesas de restaurantes *self-service*, todos exercentes das funções de garçom, conforme restou celebrado nos termos do acordo homologado em 19/07/2004, pela 6ª Vara Cível da Comarca da Capital do Estado do Rio de Janeiro, nos autos do processo nº 2001.001.114686-3.

2 - DATA BASE

Fica mantido como data-base o dia primeiro de outubro.

3 – CORREÇÃO SALARIAL

Aos trabalhadores definidos na cláusula primeira, que tiverem o salário superior ao piso normativo será concedido um reajuste 1,75% (um vírgula setenta e cinco pontos percentuais), sobre o salário vigente em 30 de setembro de 2017, 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 - Para os empregados que percebiam em 30 de setembro de 2017 salários superiores a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), o reajuste concedido na presente cláusula será aplicado até este limite. O reajuste a ser aplicado sobre o valor excedente entre o salário dos empregados em 30 de setembro de 2017 e o limite de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) será objeto de livre negociação entre os empregados e as

empresas.

4 - PISO SALARIAL

Para as empresas que cobram taxa de serviço e a distribuem aos empregados, através do sistema de pontos o piso salarial normativo, a partir de 1º de outubro de 2017, será de R\$ 1.039,29 sendo-lhes garantido um valor mínimo de R\$ 1.303,71. Para os trabalhadores das empresas que não cobram taxa de serviço, o piso salarial normativo será de R\$ 1.169,89.

4.1. - Ajusta-se à adoção, como base de remuneração para os Trabalhadores Aprendizizes o piso salarial hora normativo do salário mínimo nacional conforme disciplina o artigo 17, do Decreto n. 5598/2005.

4.2 – Nos exatos termos do art. 457, §2º da CLT, será concedido aos empregados com contrato vigente na data da assinatura desta Convenção Coletiva um abono indenizatório no valor de 27% (vinte e sete pontos percentuais) sobre o salário vigente em 30 de setembro de 2017, a ser pago em 12 (doze) parcelas iguais, mensais e sucessivas a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva. Em caso de rescisão do contrato de trabalho no período de pagamento do abono de que trata esta cláusula, será devida a parcela até o último mês trabalhado.

Parágrafo primeiro - Para os empregados que percebam salários superiores a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), o abono concedido na presente cláusula será aplicado até este limite.

5 – SALÁRIO-HORA

As empresas poderão ajustar com seus empregados o pagamento de salário-hora ou salário-dia, proporcional ao número de horas ou dias trabalhados, respeitando, sempre, ainda que nos casos supramencionados, o piso da categoria profissional fixado na cláusula quarta da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

6 – ROOM TAX

Sobre os valores decorrentes da *Room Tax*, criada com vistas ao desenvolvimento do turismo no Estado do Rio de Janeiro, não incidirá taxa de serviço.

7 – DURAÇÃO NORMAL DE 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.

7.1-CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA – PORTARIA MTE. 373/2011.

Os estabelecimentos com mais de 10 (dez) trabalhadores que optarem por não adotar controle manual ou mecânico de frequência poderão, em cumprimento à Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego n. 1.510/2009(REP) adotar como controle alternativo de trabalho, o controle de frequência eletrônico, mediante a utilização de programas (softwares) aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

8 – TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Os domingos e feriados trabalhados somente serão pagos em dobro, caso não haja folga compensatória, nos termos da Súmula nº 146 do Tribunal Superior do Trabalho.

8.1 - Ratificam as partes a autorização permanente para trabalho nos dias de repouso prevista no art.7º, do Decreto 27.048/49.

9 – INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

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.

10 – 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.

10.1-Faculta-se a adoção do regime especial de horário, mediante acordo individual de trabalho, com 12 (doze) horas contínuas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso (12x36).

11 – 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.

12 – 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.

13 – ADICIONAL DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extras trabalhadas serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta) do valor da hora normal de serviço. Caso haja alteração proveniente de norma governamental o percentual será alterado conforme a nova legislação.

14 – BANCO DE HORAS

O banco de horas somente será ajustado entre o sindicato e as empresas, mediante realização de Assembleia Geral dos empregados e assinatura de Acordo Coletivo de Trabalho, quando exceder o limite de compensação semestral, sendo nos demais casos permitido o acordo individual.

14.1 - 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 um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10(dez) horas diárias.

14.2 - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que ocorra a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do *caput* desta cláusula, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

14.3 - Os empregados admitidos após a assinatura do ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, será incluído de forma automática em cláusula constante do contrato de trabalho firmado entre as partes.

15- DO ABONO DE FALTA

Fica assegurado o abono de faltas na seguinte forma:

a- 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 48 (quarenta e oito) horas após a realização da prova, mediante certidão fornecida pelo estabelecimento de ensino.

b- Até 03 (três) dias em virtude de casamento;

c- Aos pais trabalhadores, em caso de consulta médica a filhos até seis anos de idade ou inválido, limitados a dois dias por semestre. Equiparam-se aos filhos os menores sob a guarda legal dos trabalhadores para todos os fins desta cláusula.

- d- Aos pais até cinco dias em caso de nascimento do filho;
- e- Aos empregados que faltarem o serviço em virtude de doença devidamente comprovada, mediante atestado médico, passado por profissional da Secretaria de Saúde ou outro serviço credenciado, conforme determinado na cláusula 12 da presente Convenção Coletiva de Trabalho.
- f- Até 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente ou irmão, conforme previsto no art.473 inciso 1 - CLT;
- g- Quando a empresa não possuir convênio para depósito do PIS na conta do trabalhador, uma vez por ano, pelo período máximo de quatro horas, para recebimento da citada verba, mediante prévio pedido e posterior comprovação;

16- DA QUEBRA DE CAIXA

Aos empregados na função de “operador de caixa” fica assegurado, a título de quebra de caixa, a quantia mensal e equivalente, de 10% (dez por cento) do piso salarial estabelecido nesta Convenção.

16.1 - A “quebra de caixa” não será devida aos empregados que, por liberalidade dos empregadores, não descontarem as eventuais diferenças verificadas, devendo os empregadores comunicar a sua decisão ao Sindicato Profissional.

17 – DIA COMEMORATIVO DA CATEGORIA

É reconhecido como dia dos trabalhadores hoteleiros o dia 29 de julho, “Dia de Santa Marta”.

18 – 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 poderá 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 artigo 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.

18.1 - 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.

19 – ESTIMATIVA DE GORJETA

Desde que não exista Acordo Coletivo de retenção e rateio, nos moldes da cláusula 18 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 (Acordo Intersindical celebrado em 23 de abril de 1968, com a participação do Instituto Nacional de Previdência Social do Estado da Guanabara e homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, nos autos do Processo DRT/GB 24.219/68), rerratificada nesta data pelos signatários do presente instrumento e cujo teor passa a integrar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, reconhecendo o sindicato laboral a validade dos referidos valores.

20 – 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 §7º do Artigo nº 457 da CLT.

20.1 - 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.

20.2 - Nos moldes do artigo 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.

21 – ACORDOS DE RATEIO E RETENÇÃO PARCIAL DE GORJETAS/TAXAS DE SERVIÇO

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.

21.1 – O empregador que adotar a prática da proibição da gorjeta, desde que conste no contrato de trabalho do empregado, poderá exigir que o empregado se abstenha de cobrar ou receber qualquer gratificação/gorjeta dos clientes, sob pena de demissão por justa causa, nos moldes do artigo 482, inciso h da CLT.

22 - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

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.

22.1 – As gorjetas serão discriminadas no comprovante de pagamento, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado, conforme Súmula nº. 354 do Tribunal Superior do Trabalho, exceto quando previstas no Acordo Coletivo de cobrança de Taxa de Serviço.

23 – 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.

24 – COMUNICAÇÕES SINDICAIS

As empresas permitirão o acesso dos representantes do Sindicato, em suas dependências desde que previamente autorizados, em suas dependências ou nos locais onde as mesmas prestam serviço, para efetuar sindicalização, distribuição de jornais da Entidade, comunicados sindicais de interesse da categoria, sendo vedado que tal liberalidade seja utilizada para fins políticos partidários ou de natureza religiosa.

25 – 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.

26 – DA ESTABILIDADE

Fica assegurada a estabilidade no emprego:

a - 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 falta grave;

b - A garantia de emprego prevista no *caput* será acrescida de 60 (sessenta) dias, salvo se ocorrer pedido de demissão ou falta grave;

c - Fica assegurada estabilidade provisória no emprego aos pais adotantes ou que obtiverem a guarda judicial de filhos, de 30(trinta) dias, salvo de ocorrer pedido de demissão ou falta grave;

d - A empregada que sofrer aborto não provocado, comprovadamente até noventa dias após o evento;

e - Aos integrantes da CIPA, desde o registro a candidatura até o período após o mandato, determinado pela legislação em vigor;

27 - 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 constitui complemento salarial e não integra o salário para qualquer efeito legal.

28 - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

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.

28.1 - 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, de acordo com o art. 479 da CLT.

29 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

As empresas poderão implementar a participação dos empregados em seus lucros ou resultados, benefício a ser instituído por comissão paritária de trabalhadores e representantes das empresas, formalizada através de Acordo Coletivo de Trabalho específico, onde deverão constar regras claras e objetivas, quanto a fixação dos direitos substantivos da participação e regras adjetivas, inclusive mecanismo 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.

29.1- Na hipóteses de ser implementado o PLR, empregadores e empregados terão o prazo de 60 (sessenta) dias da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados),

fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do art. 7º , inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicato profissional a prestação da assistência necessária à condução dos estudos. Aos membros da comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego, de 60 dias, a contar da data de suas eleições.

30 - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO E REGULAMENTO EMPRESARIAIS

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

31 – UNIFORMES 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.

31.1 - 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.

32 – 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 da mesma e não constituirão motivo para acréscimo de horas extras na jornada de trabalho, desde que a adesão dos empregados não seja imposta e sim espontânea.

33 - SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO.

As empresas que pretenderem a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, por um período de 02 (dois) a 05 (cinco) meses, para participação em cursos ou programas de qualificação profissional chancelados pelos sindicatos convenientes, poderão fazê-lo, desde que cumpridas as exigências do artigo 476-A, da Consolidação das Leis do Trabalho, dentre elas, a concordância formal do empregado.

33.1 – No prazo de 16 (dezesesseis) meses, contados a partir do início da suspensão contratual, poderá haver uma única renovação, por idêntico período ao da primeira.

34 - 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.

35 - EXAME MÉDICO DEMISSIONAL E PCMSO

Mediante análise do grau de risco das atividades e setores da empresa e ouvido o perito/especialista no assunto, poderá ser dispensada a realização de exame médico demissional para os empregados cujo desligamento da empresa venha ocorrer até 270 (duzentos e setenta dias) do último exame médico ocupacional, nos termos da Norma Regulamentadora (NR) n. 7, aprovada pela Portaria do Ministério do Trabalho n. 3.214 de 08 de junho de 1978. Da mesma forma 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, sempre ouvido o especialista e mediante assinatura de Acordo Coletivo de Trabalho.

36 – 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.

37 – RESCISÕES

As rescisões dos contratos de trabalho deverão observar o prescrito no artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho.

38 – 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.

39 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O percentual do adicional de insalubridade, quando devido, terá por base de cálculo do salário mínimo nacional.

39.1 – Ratificam as partes ainda que a função de camareira não envolve atividades enquadradas no Anexo 14 da NR 15 da Portaria do MTE nº 3214/78, que faz menção à coleta e industrialização de lixo urbano.

40 – DESCONTO NO FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

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

40.1 - Alimentação preparada no local da prestação do serviço:

Café da Manhã	Almoço	Lanche	Jantar	Total
2,50%	10,00%	2,50%	10,00%	25,00%

40.2 - Alimentação preparada em local diverso da prestação do serviço:

Café da Manhã	Almoço	Lanche	Jantar	Total
2,00%	8,00%	2,00%	8,00%	20,00%

41 – 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.

42 – ABONO POR IDADE

O Empregado com mais de 60 (sessenta) anos de idade e no mínimo, 10 (dez) 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.

43- 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, desde que o empregado comunique por escrito tal fato. Adquirido o direito a aposentadoria, findar-se-á concomitantemente a estabilidade prevista nesta cláusula.

44 – AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Quaisquer das condições constantes nas cláusulas do presente instrumento poderão ser objetos de Ação de Cumprimento, a ser proposta pelo sindicato, 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.

45 - 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 de meios de hospedagem do Município do Rio de Janeiro.

46 – APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL DO EMPREGADO

Considerando que:

- a) A empresa deve atender sua função social (art.5º ,XXIII, e 170,III, da CF/88);
- b) O direito ao emprego é uma política almejada pelo capital (arts.170,VIII, 193 e 203,III, da CF/88);
- c) As convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) que tratam da necessidade de aperfeiçoamento profissional do empregado, especialmente aquelas de n. 88,122,140 e 141, foram ratificadas pelo Brasil;

46.1- Ajustam os Sindicatos convenientes que, mediante aplicação dos recursos oriundos do Fundo de Assistência Social e Formação Profissional, prevista na cláusula subsequente, o Sindicato profissional instituirá para todos os trabalhadores da categoria profissional, sejam estes associados ou não associados, curso de formação e requalificação profissional, com vistas ao aperfeiçoamento técnico do trabalhador e conseqüente aumento de sua produtividade e condições sociais.

46.2- O sindicato profissional igualmente se compromete a oferecer aos trabalhadores da categoria profissional não associados, os mesmos serviços postos a disposição dos trabalhadores integrantes do seu quadro social, tais como: assistência médica, jurídica, odontológica, bem como frequência a colônia de férias, esta estendida aos seus dependentes, entendidos estes como esposa e filhos, bem como o funcionamento da subsede localizada na Av. das Américas, n. 5001 loja 154 – Barra da Tijuca –Rio de Janeiro /RJ, ~~destinada à assistência sindical nas homologações das rescisões dos contratos de trabalho.~~

47- FUNDO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E FORMAÇÃO PROFISSIONAL.

O Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro e Similares do Município do Rio de Janeiro poderá, no exercício da prerrogativa inserta no artigo 513 da CLT, instituir contribuição a ser descontada pelas empresas dos salários dos seus empregados associados, mediante prévia determinação fixada em Assembleia Geral Específica e mediante prévia autorização do empregado.

48- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL POR CONTA DOS EMPREGADOS

Conforme autorização fixada na Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 03 de agosto, e item 47 do

presente Acordo Coletivo, a empresa descontará dos salários dos seus empregados associados ao Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro e Similares do Município do Rio de Janeiro, a importância de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), a partir de 01 de outubro de 2017, até 30 de setembro de 2018, a título de Contribuição Assistencial. Esta importância deverá ser recolhida, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, na conta corrente de nº. 07968-8, da Agência 8584, do Banco Itaú S.A.- Pio X , podendo, ainda, ser incluída na mesma boleto bancária fornecida pelo Sindicato Laboral. Tais valores destinam-se à complementação do subsídio estipulado nesta mesma cláusula, bem como à manutenção dos departamentos médico, odontológico, colônia de férias e seu anexo dois, conforme previsão orçamentária própria e previsão de custos, disponíveis no sindicato profissional.

48.1 - 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.

48.2 - O desconto do valor acima, qual seja, R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), dará aos trabalhadores da categoria, associados ou não, os seguintes benefícios:

48.2.1 - O titular terá direito de usufruir os departamentos: médico, odontológico, jurídico e colônia de férias;

48.2.2 - 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.

49- DIREITO DE OPOSIÇÃO

Garante-se o direito de oposição ao pagamento da contribuição pelos empregados associados ao Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro e Similares do Município do Rio de Janeiro, a qualquer tempo, devendo os empregados associados, representados pelo presente instrumento normativo, manifestar-se por meio postal ou eletrônico, e mediante a comunicação imediata da oposição ao empregador, com cópia desta comunicação dirigida ao sindicato laboral. As empresas deverão comunicar aos seus funcionários dos benefícios desta convenção e o direito de oposição anteriormente mencionado.

50- DESCONTO EM FOLHA.

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

51 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Em face do aprovado pela Assembléia Geral do Sindicato de Hotéis e Meios de Hospedagem do Município do Rio de Janeiro, realizada em segunda e última convocação em 17 de janeiro de 2018, as empresas pertencentes à categoria econômica de hotéis e meios de hospedagem pagarão mensalmente ao sindicato patronal, a título de Contribuição Assistencial, as importâncias constantes nesta cláusula. A cobrança da taxa 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 12% (doze por cento) ao ano.

51.1 - 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, serão responsáveis pelo pagamento das seguintes quotas mensais, determinadas de acordo com critério a seguir tabelado:

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

NÚMERO DE APARTAMENTOS/QUARTOS	MENSALIDADE FIXA
Até 100 quartos/apartamentos	R\$ 123,00
De 101 a 200 quartos/apartamentos	R\$ 174,00
De 201 a 300 quartos/apartamentos	R\$ 228,00
Acima de 301 quartos/apartamentos	R\$ 298,00

MEIOS DE HOSPEDAGEM COM UNIDADES HABITACIONAIS COLETIVAS - HOSTEL	MENSALIDADE FIXA
Até 40 leitos	R\$ 50,00
De 41 a 70 leitos	R\$ 66,00
Acima de 71 leitos	R\$ 83,00

53 – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Todos os hotéis e meios de hospedagens, representados pelo SindHotéis-RJ, sem qualquer exceção, ficam obrigados a recolher, em Janeiro de 2018, 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.

53.1 - Todas as empresas representadas pelo presente Instrumento coletivo de trabalho descontarão, no mês de março de 2018, a Contribuição Sindical laboral prevista no artigo 580 da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme a deliberação da categoria profissional na Assembléia Geral Extraordinária realizada em XX de XXXXX de 201X. Excepcionalmente, no ano de 2018, em razão da lei 13.467/17 e das ações diretas de inconstitucionalidade em tramitação no STF (ADI 5900 e ADI 5912), as partes acordam que o recolhimento será no mês de julho de 2018, sem qualquer ônus adicional para as empresas e para seus empregados.

54 – ASSISTÊNCIA MÉDICA EMPRESARIAL.

Os hotéis com mais de 50 (cinquenta) empregados poderão 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.

54.1 – As empresas poderão adotar, em substituição aos convênios, plano extraordinário de assistência médica e odontológica patrocinado pelo sindicato profissional ou através de operadores de assistência médica suplementar cadastrados junto à ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar, mantendo-se a possibilidade de desconto nos salários dos empregados, prevista no caput desta cláusula.

55 – PLANO ODONTOLÓGICO

O Sindicato Patronal contratou com a concordância do Sindicato Laboral uma operadora de planos odontológicos

para ofertar aos seus associados (Hotéis e meios de Hospedagem) os benefícios do Plano Odontológico (Rol de Procedimentos ANS). O plano, se contratado pelos Associados ao SindHotéis RJ, será disponibilizado para todos os empregados, sem qualquer custo para os mesmos.

Parágrafo Primeiro – Os estabelecimentos abrangidos por esta cláusula, darão ciência a seus empregados de tal benefício.

Parágrafo Segundo: Os empregados que queiram incluir os seus dependentes - que porventura não estejam abrangidos na contratação de cada Hotel Empregador, deverão comunicar o seu interesse por escrito a seu empregador, ficando a empresa responsável pelo desconto do valor da mensalidade. Tal valor deverá ser pago integralmente pelo empregado, por intermédio do desconto em folha de pagamento.

56 - VALE-TRANSPORTE

As empresas concederão o vale-transporte, por meio de pagamento antecipado, em cumprimento às disposições da Lei nº. 7.418, de 16/12/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16/11/87, mediante requerimento do trabalhador, devendo o mesmo comunicar à empresa, por escrito, as alterações de seu endereço residencial.

57 – VIGÊNCIA

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho é de 01 (um) ano, com início em 1º de outubro de 2017 e término em 30 de setembro de 2018. E assim, por estarem plenamente de acordo, firmam o presente para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

Rio de Janeiro, xx de xxxxxxxx de 2018.

RAIMUNDO CASSIANO DE SOUSA

Presidente

SINDICATO TRAB COM HOT E SIMS DO MUN DO RIO DE JANEIRO

ALFREDO LOPES DE SOUZA JUNIOR

Presidente

SINDICATO DE HOTÉIS E MEIOS DE HOSPEDAGENS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO