|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Convenção Coletiva De Trabalho 2011/2012**  |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:**  |  | RJ002147/2011  |
| **DATA DE REGISTRO NO MTE:**  |  | 21/10/2011  |
| **NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:**  |  | MR060265/2011  |
| **NÚMERO DO PROCESSO:**  |  | 46215.039680/2011-06  |
| **DATA DO PROTOCOLO:**  |  | 13/10/2011  |

**Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.**  |
| SIND DE HOTEIS REST B E S DA BAIXADA E SUL FLUMINENSE, CNPJ n. 36.521.714/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO RODRIGUES DOS SANTOS; E FEDERACAO NAC DOS EMPREGADOS COM HOTELEIRO SIMILARES, CNPJ n. 33.959.610/0001-76, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JORGE PINTO DOS SANTOS; 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 1º de outubro de 2011 a 30 de setembro de 2012 e a data-base da categoria em 1º de outubro. **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares**, com abrangência territorial em **Mangaratiba/RJ**. **Salários, Reajustes e Pagamento** **Piso Salarial** **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL** Fica estabelecido que o piso normativo da categoria será de R$ 665,00 (seiscentos e sessenta e cinco reais), podendo ser descontadas as antecipações espontâneas ou compulsórias. Parágrafo Unico - As empresas concederão o reajuste de 7.5% (sete ponto cinco percentual), aos empregados que recebam acima do piso normativo da categoria até o limite de R$ 2.000,00 (dois mil reais). A partir deste valor é adotado o critério de livre negociação entre empregado e empregador.**Pagamento de Salário  Formas e Prazos** **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO/HORA** Para obtenção salários normativos/hora é necessário dividir o mesmo por 220 (duzentos e vinte).**Descontos Salariais** **CLÁUSULA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA** Os Sindicatos convenentes não se oporão a contratação de Plano de Saúde, que poderá ser descontado do funcionário, com seu consentimento prévio por escrito, respeitando o Art. 462 da CLT.**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo** **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO NA MESMA FUNÇÃO** Em hipótese alguma, poderá o empregado mais novo perceber salário superior ao mais antigo, na mesma função.**CLÁUSULA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA** Aos empregados que comprovadamente, inclusive com registro na CTPS, exerçam a função de OPERADOR DE CAIXA ou CAIXA, é assegurada uma fratificação mensal na importância de R$ 70,00 (setenta reais), a título de QUEBRA DE CAIXA.**CLÁUSULA OITAVA - DESPESAS COM CHEQUE** As empresas não poderão descontar dos empregados o valor das despesas pagas em cheques, pelo freguês, com insuficiência de fundos ou por qualquer outro motivo, desde que sejam obedecidas as normas estabelecidas pela empresa, as quais deverão ser fornecidas por escrito ao empregado no ato de sua admissão.**CLÁUSULA NONA - FERIADO DA CATEGORIA** Quando trabalhado o Dia 29 de julho  Dia de Santa Marta  considerado dia do empregado no Comércio Hoteleiro e Similares do Estado do Rio de Janeiro, será pago em dobro.**CLÁUSULA DÉCIMA - REAJUSTE PROPORCIONAL** Os salários dos empregados admitidos posteriormente a 01 de outubro 2010, serão reajustados proporcionalmente ao número de meses no período de 01/10/2010 a 30/09/2011, na razão de 1/12 (um doze avos) do índice acima, por mês trabalhado, considerando como tal, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.**Relações de Trabalho  Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades** **Plano de Cargos e Salários** **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADMISSÃO NA MESMA FUNÇÃO** Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sem justa causa, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais, ressalvados, ainda, os casos de remanejamento interno. Nas empresas que tem planos de cargos e salários, o empregado será admitido no início da faixa na função.**Qualificação/Formação Profissional** **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CURSOS** Os cursos exigidos pela empresa, serão custeados pela mesma, sem qualquer ônus para o empregado.**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REGISTRO DE FREQUÊNCIA** As empresas com mais de 10 (dez) empregados deverão manter registro de freqüência que poderá ser manual, mecânico, ponto eletrônico ou biométrico.**Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho** **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - UNIFORME** Quando obrigatório o seu uso, o uniforme será fornecido pela empresa gratuitamente, e será devolvido, no estado, no caso do empregado desligar-se da empresa, mediante protocolo.**Outras normas de pessoal** **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REGULAMENTO INTERNO** Ficam ratificadas todas as disposições constantes do regulamento interno das empresas, cujas normas integram o Contrato de Trabalho.**Outras estabilidades** **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE** A empregada gestante tem garantida a estabilidade no emprego até 30 (trinta) dias após o término do período já previsto na Constituição Federal. A empregada gestante não poderá ser dispensada a não ser em razão de prática de falta grave, término de contrato de experiência e pedido de demissão nesta última hipótese deverá haver assistência obrigatória do Sindicato de Classe.**Jornada de Trabalho  Duração, Distribuição, Controle, Faltas** **Compensação de Jornada** **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO** A jornada de trabalho do empregado poderá ser variável de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais, devendo a escala ser ajustada pela empregadora com antecedência. Somente serão computadas como horas extras as que excederem ao limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. O empregado fará jus ao pagamento das horas efetivamente trabalhadas conforme estabelecidas na escala. Quanto aos domingos e feriados laborados, somente serão pagos em dobro se não houver folga compensatória. Mediante acordo escrito entre as partes, poderão as empresas e empregados estabelecer o horário de trabalho com regime de revezamento de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas de descanso.**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO/ESCALA** As empresas que tiverem necessidade quer por força de atividade, quer por força de seus critérios de trabalho, poderão, mediante Acordo escrito entre empregado e empregador, na forma da Súmula nº 85 do Tribunal Superior do Trabalho, ajustar compensações de horário semanal, bem como estabelecer, observando a mesma formalidade, horário de trabalho com regime de revezamento de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas de descanso. Não será devido o pagamento de horas extraordinárias quando o excesso de trabalho em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias. Respeitando os Art. 59 e 67 da CLT, fica a critério do empregador estabelecer o horário de trabalho em regime de escala 5/1 e 6/1.**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORA EXTRA** Não será devido o pagamento de hora extra quando o excesso de horas de trabalho de um dia for compensado pelo correspondente em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.**CLÁUSULA VIGÉSIMA - BANCO DE HORAS** Conforme legislação em vigor, Art. 59 da CLT, as empresas poderão firmar acordo de Banco de Horas, onde não será devido o pagamento de horas extraordinárias quando o excesso de trabalho em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de modo que sejam compensadas no período máximo de um ano, de maneira que não exceda, no período de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias. No caso de rescisão do contrato de trabalho, sem que ocorra a compensação integral da jornada extraordinária , o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. **Intervalos para Descanso** **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO** O intervalo para repouso e alimentação dos empregados respeitará a duração, de mínimo de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrario, não poderá exceder de duas horas, conforme previsto no artigo 71 da CLT. Nos estabelecimentos nos quais o funcionário mantém residência no próprio local de trabalho, ou reside nas aproximidades, o intervalo poderá ser de no mínimo uma hora e, no máximo cinco horas, com anuência do empregado e sendo dispensável a marcação de ponto nos intervalos.**Faltas** **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS** É garantido ao empregado estudante o abono de falta, em dias de exames, para ingresso em estabelecimento educacional reconhecido. Devendo, contudo, haver comunicação prévia de pelo menos 72 (setenta e duas) horas, do afastamento e a sua comprovação 72 (setenta e duas) horas após, mediante atestado fornecido pelo estabelecimento educacional.**Outras disposições sobre jornada** **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RECEBIMENTO DO PIS** Fica garantido ao empregado o recebimento do salário do dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS. No caso da empresa fixar convênio para pagamento do PIS direto em folha de pagamento, este dia não será abonado, desde que comunicado oficialmente ao empregado.**Saúde e Segurança do Trabalhador** **Exames Médicos** **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO** a)     As medidas de proteção individual e coletiva serão observadas de acordo com a Portaria nº. 3.214 de 08/06/78;b)     O exame médico de acordo com a Norma Regulamentadora nº. 7 da Portaria nº. 3214 de 08/06/78, modificada pela Portaria nº. 12SSMT de 06/06/83;c)      Ficam dispensados da realização de exame demissional os empregados com até 135 (cento e trinta e cinco) dias trabalhados;d)     As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e até 50 (cinqüenta) empregados, ficam desobrigados de indicar médico coordenador do PCMSO e de elaborar o relatório anual conforme NR7, item 7.4.6.4 da Portaria nº. 3214 de 08/06/78.**Relações Sindicais** **Acesso a Informações da Empresa** **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BENEFICIÁRIOS DO SESC E SENAC** As empresas deverão dar ciência a seus empregados de que são beneficiários do SESC e SENAC de forma que venham a participar e se utilizar de promoções e serviços das referidas entidades.**Contribuições Sindicais** **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** Conforme decisão da Assembléia Geral Extraordinária, devidamente convocada pela publicação no jornal O DIA edição de 21 de setembro de 2011 , seção dos Classificados, fica deliberado que as empresas representadas pelo Sindicato Patronal, sindicalizados ou não, recolherão a favor do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares da Baixada e Sul Fluminense, a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**, em guias fornecidas pelo sindicato, os valores constantes a seguir.- As empresas que efetuarem o recolhimento antes do dia 22 DE NOVEMBRO DE 2011, terá direito a um desconto progressivo de datas que se encontra estipulado na boleta bancaria que deverá ser enviada para a empresa em tempo hábil, para que a mesma possa usufruir do desconto.Para as empresas que efetuarem o recolhimento no dia **22 de NOVEMBRO de 2011**, é fixada a **COTA ÚNICA** de R$ 120,00 (cento e vinte reais), acrescida de R$ 30,00 (trinta reais) por empregado que possua a seu serviço, sendo a cota mínima de R$ 120,00 (cento e vinte reais). O Sindicato declara para todos os fins que a contribuição de que trata a Cláusula Contribuição Assistencial Patronal, foi aprovada em Assembléia Geral Extraordinária de sua categoria, onde toda categoria teve direito a presença, voz e voto.**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL** Conforme decisão da Assembléia Geral Extraordinária, devidamente convocada pela publicação no jornal O DIA de  21 de setembro de 2011, seção dos Classificados, fica deliberado que as empresas representadas pelo Sindicato Patronal, sindicalizadas ou não, recolherão anualmente em favor do Sindicato a quantia de R$ 120,00 (cento e vinte reais), acrescida de R$ 15,00 (quinze reais) por empregado que possua a seu serviço, sendo a cota mínima de R$ 120,00 (cento e vinte reais), a título de **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**, para manutenção do sistema confederativo, prevista no Art. 8º, Inciso IV da Constituição Federal, mediante guia fornecida pelo próprio Sindicato, com vencimento até 31 de julho de 2012.O Sindicato declara para todos os fins que a contribuição de que trata a Cláusula Contribuição Confederativa Patronal, foi aprovada em Assembléia Geral Extraordinária de sua categoria, onde toda categoria teve direito a presença, voz e voto.As empresas que efetuarem o recolhimento antes de do dia do vencimento da contribuição, terão direito a um desconto progressivo de datas que se encontra estipulado na boleta bancária, que deverá ser enviada para as empresas em tempo hábil, para que a mesma possa usufruir do desconto.**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL** Conforme decisão da Assembléia Geral Extraordinária, realiza em 30 de agosto de 2011, devidamente convocada pelo edital publicado no Jornal O POVO de setembro do corrente ano na sede do Sindicato,  sito a Praça Doutor Nilo Peçanha, 137 sala 207 Magé/RJ, fica deliberado que as empresas descontarão de cada um de seus empregados, sindicalizados ou não, mensalmente, para o Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro e Similares dos Municípios de Magé, Guapimirim, Cachoeiras de Macacu e Mangaratiba, de 01 de outubro de 2011 a 30 de setembro de 2012, para custeio de obras assistenciais do Sindicato dos Trabalhadores a importância de R$ 9,00 (nove reais), que serão recolhidos até o 10º (décimo) dia útil subseqüente ao trabalhado pelo empregado, em guia própria fornecida pelo Sindicato dos Trabalhadores. Esta contribuição está fundamentada nos termos da decisão do STF, Supremo Tribunal Federal, no RE 189.960 de 07 de novembro de 2000, destinados a Serviços Assistenciais prestados pela entidade. O Sindicato declara para todos os fins que a contribuição que trata esta Cláusula, foi aprovada em Assembléia Geral Extraordinária, onde os trabalhadores tiveram direito a presença, voz e voto.**Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais** **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO LABORAL** Em caso de oposição, a mesma deverá ser manifestada por escrito, pessoalmente, diretamente na sede do Sindicato, a Praça Doutor Nilo Peçanha, 137 sala 207- Centro  Magé/RJ, no prazo máximo de 10 (dez) dias após a data do recebimento do primeiro salário reajustado. **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa** **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS ADMITIDOS/DEMITIDOS** As empresas remeterão ao Sindicato Profissional, relação mensal dos empregados admitidos e/ou demitidos até 05 (cinco) dias após a admissão, assim como as guias da GPS do mês.**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES** O Sindicato suscitado recomendará a seus representados que façam as homologações de rescisão de contrato de trabalho de seus empregados, com Sindicato suscitante, por intermédio de seus meios de comunicação, recomendará às empresas que fizerem rescisão de contrato no MINISTÉRIO DO TRABALHO, que encaminhe uma cópia ao Sindicato suscitante.**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RAIS** A empresa remeterá ao Sindicato Profissional, uma vez por ano, relação dos empregados pertencentes à categoria. (**CÓPIA DA RAIS)**, relativa ao exercício do ano anterior. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS** As empresas com mais de 15 (quinze) empregados permitirão ao Sindicato suscitante que mantenha quadro de aviso nos locais por ela determinados, visíveis e de fácil acesso para os trabalhadores, para divulgação de comunicados e matérias de interesse da categoria, para isto deverá o Sindicato fornecer os quadros. Será vedada a fixação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja ou que viole a Lei vigente. O material deverá ser encaminhado às empresas, mediante protocolo, para a sua fixação pelo prazo que for solicitado.**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GORJETAS** O Sindicato Patronal não oferecerá resistência às empresas que individualmente e diretamente desejarem firmar Acordo Coletivo para inclusão da gratificação  gorjeta- em nota de serviço.**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MULTAS REFERENTE AS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS** O não recolhimento das contribuições, a quaisquer dos Sindicatos na data prevista, sujeitará à empresa infratora ao pagamento de 10% (dez por cento) de **MULTA** acrescida de 2% (dois por cento) de adicional por mês de atraso, revertendo tais valores à entidade a que se referir o atraso. No caso de um eventual não recebimento da guia para o recolhimento, não escusará a empresa do pagamento da contribuição, devendo a guia ser exigida ao Sindicato até o prazo convencionado, sujeitando-se o infrator as cominações previstas.**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES DE FAZER** Fica estabelecido uma multa por descumprimento de cláusulas da presente convenção que contenham obrigação de fazer correspondente a 5% (cinco por cento) do salário de ingresso previsto na clausula terceira, por Empregado prejudicado, observadas, antes da aplicação desta multa, as seguintes condições: Constatada irregularidades pelo **Sindicato Laboral**, deverá o mesmo informar, em forma de ofício, à Empresa presumivelmente irregular, concedendo um prazo de 15 (quinze) dias para que a Empresa regularize a situação. Não atendido o disposto no item imediatamente anterior, deverá o Sindicato Profissional informar as irregularidades, em forma de ofício, ao **Sindicato Patronal**, concedendo-lhe um prazo de 15 (quinze) dias para tentativa de regularizar a situação junto à Empresa.Não regularizada a situação após os procedimentos anteriores, será devida a multa prevista no caput desta cláusula.**Disposições Gerais** **Regras para a Negociação** **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REPRESENTAÇÃO POR PROCURAÇÃO** Acordam as partes envolvidas na presente Convenção que o Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro e Similares dos municípios de Magé, Guapimirim, Cachoeiras de Macacu e Mangaratiba, com sede a Praça Doutor Nilo Peçanha, 137 sala 207 - centro  Magé - RJ , representará todos os empregados que trabalhem na base territorial abrangida por este instrumento, estando autorizado pela Federação Nacional dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares a receber mensalidades, contribuições confederativas, contribuições assistenciais, contribuições sindicais, fazer homologações e assisti-los em juízo e fora dele. Assim sendo, todas as contribuições deverão ser pagas em boletas bancárias ou diretamente na sede do Sindicato, com exceção da Contribuição Sindical, que deverá ser recolhida na Caixa Econômica Federal ou em Casas Lotéricas.**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMPETÊNCIA** As partes representadas, na presente Convenção Coletiva de Trabalho, reconhecem a competência da Justiça do Trabalho (Art. 114  Inciso III da Constituição Federal), para dirimir quaisquer controvérsias, correspondentes aos descontos e recolhimentos de mensalidades e demais contribuições assistenciais, e confederativas, e quanto ao cumprimento de quaisquer cláusulas, tanto aquelas referentes aos empregados, quanto as devidas ao Sindicato Patronal, pelas empresas pertencentes a categoria que ele representar. As mencionadas contribuições são inerentes a entidade sindical representativa, bem como as demais condições laborativas e econômicas, previstas no presente.Reconhece em razão disso, o Sindicato Patronal, a legitimidade processual da classe dos trabalhadores, para o ajuizamento de demandas trabalhistas, atinentes à Ação de Cumprimento, independente da ralação de empregados, autorização e mandato dos mesmos em relação a qualquer cláusula.**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E DE REVISÃO TOTAL OU PARCIAL DE NORMAS COLETIVAS** As partes convenentes, após expirada a convenção coletiva, podem prorrogar a sua vigência, por prazo além do originalmente acertado, quando deverá ser fixado novo prazo de duração.A prorrogação e a revisão, no entanto, fica subordinada à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos convenentes, além do que, deve ser seguido o mesmo rito estabelecido para sua celebração, conforme previsto no artigo 614, parágrafo 2º. Da CLT.

|  |
| --- |
| PAULO RODRIGUES DOS SANTOS Presidente SIND DE HOTEIS REST B E S DA BAIXADA E SUL FLUMINENSE JORGE PINTO DOS SANTOS Procurador FEDERACAO NAC DOS EMPREGADOS COM HOTELEIRO SIMILARES  |

 |

 |