

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001191/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/06/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013252/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.104523/2022-11
DATA DO PROTOCOLO: 25/04/2022

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 ;

E

FEDERACAO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 04.594.906/0001-32, 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 março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Hotéis, Pensões, Motéis, Restaurantes, Churrascarias, Sorveterias, Confeitarias, Bares, Lanchonetes, Cafés, Botequins e Casas de Chá**, 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\$ 1.342,00 (hum mil trezentos e quarenta e dois reais).

Parágrafo Primeiro - As empresas concederão o reajuste de 10% (dez por cento), sobre o salário de fevereiro de 2022, até o limite de R\$ 2.578,00 (dois mil quinhentos e setenta e oito reais), acima desse valor, é adotado o critério de livre negociação entre empregado e empregador.

Parágrafo Segundo - As diferenças salariais decorrentes da aplicação do reajuste acima deverão ser quitadas nos meses subseqüentes até fevereiro de 2023.

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 convenientes 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 gratificação mensal na importância de R\$ 128,70 (cento e vinte oito reais e setenta centavos), 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 março 2021, serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados.

Parágrafo Único - Após a aplicação dos índices estabelecidos, caso o salário do empregado não atinja o piso salarial, o mesmo deverá ser elevado para o piso.

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 frequência que poderá ser manual, mecânico, ponto eletrônico ou biométrico.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - LEI Nº13.467/2017

Aplicam-se as disposições da Lei 13.467/2017 no que for conflitante com acordado na presente Convenção Coletiva.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - REGULAMENTO INTERNO

Ficam ratificadas todas as disposições constantes do regulamento interno das empresas, cujas normas integram o Contrato de Trabalho.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 para homologação.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho do empregado poderá ser variável, respeitado o limite máximo de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, devendo a escala ser ajustada pela empregadora com antecedência e dada ciência ao empregado, por escrito, sendo computadas como horas extras aquelas que excederem a este limite.

O empregado fará jus ao pagamento das horas efetivamente trabalhadas conforme estabelecidas na escala de revezamento.

Os domingos e feriados laborados, somente serão pagos em dobro se não houver folga compensatória conforme disposto no artigo 5º - A da CLT.

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.

A utilização da área social, lazer e demais áreas comuns dos estabelecimentos hoteleiros, fora da jornada de trabalho pré-estabelecida, não configura tempo a disposição do empregador.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO/ESCALA

As empresas que tiverem necessidade, seja por força de atividade ou 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 24 (vinte quatro) horas por 72 (setenta e duas) 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 06 (seis) meses, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias. Fica a critério do empregador estabelecer a jornada de trabalho, em regime de escala de revezamento, em turno de 5/1 e 6/1.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

Conforme legislação em vigor, no art. 59 da CLT, as empresas poderão instituir 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 06 (seis) meses.

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 SEGUNDA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

O intervalo para repouso e alimentação dos empregados respeitará a duração, de no mínimo de 30 (trinta) minutos e, não poderá exceder de duas horas, conforme previsto no artigo 71 da CLT e seus parágrafos. Nos estabelecimentos nos quais o funcionário mantém residência no próprio local de trabalho, no mínimo 30 (trinta) minutos e, no máximo cinco horas, com registro nos controles de frequência.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 (cinquenta) 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Conforme decisão da Assembléia Geral Extraordinária, devidamente convocada pela publicação no jornal "MEIA HORA" edição de 28 de FEVEREIRO de 2022, 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:

Fica estabelecido a Cota Unica de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais), acrescida de 30,00 (trinta reais), por empregado que possua a seu serviço, sendo a cota mínima de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais). Com vencimento no dia 29 de abril de 2022.

As empresas que efetuarem o recolhimento antes do dia do vencimento, terão direito a um desconto estabelecido no boleto bancário que deverá ser enviado para as empresas em tempo hábil, para que a mesma possa usufruir do desconto;

As guias referente a Contribuição Assistencial poderão ser solicitadas por e-mail (sac@sindhoteis.com.br) ou enviadas pelo sindicato e deverão ser pagas na data estipulada no boleto.

O Sindicato declara para todos os fins que a Contribuição de que trata a Cláusula da Contribuição Assistencial Patronal, foi aprovada em Assembléia Geral Extraordinária de sua categoria, onde toda categoria teve direito a presença, voz e voto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Conforme decisão da Assembléia Geral Extraordinária, devidamente convocada pela publicação no jornal "MEIA HORA" de 28 de fevereiro de 2022, seção dos Classificados pág. 15, fica deliberado que as empresas representadas pelo Sindicato Patronal, sindicalizadas ou não, recolherão à favor do Sindicato a quantia de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais), acrescida de R\$ 15,00 (quinze reais), por empregado que possua a seu serviço, sendo a cota mínima de R\$ 160,00 (cento e sessenta 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 30 de junho de 2022.

As empresas que efetuarem o recolhimento antes do dia do vencimento da contribuição, terá direito a um desconto que estará estipulado na boleto bancário, que deverá ser enviada para as empresas em tempo hábil, para que a mesma possa usufruir do desconto.

As guias referente a Contribuição Confederativa poderão ser solicitadas por e-mail (sac@sindihoteis.com.br) ou enviadas pelo sindicato e deverão ser pagas na data estipulada no boleto.

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL

Conforme decisão dos trabalhadores da classe na Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia 19 de fevereiro de 2022, devidamente convocada conforme edital publicado no Jornal "MEIA HORA " de 12 de fevereiro de 2022, baseado no Art. 8º, inciso IV da Constituição Federal, fica deliberado que as empresas descontarão de cada funcionário mensalmente a Contribuição Negocial no valor de R\$ 28,00 (vinte e oito reais), para custeio do Sindicato Laboral que será recolhida pela empresa, mediante guia fornecida pelo próprio Sindicato, até o dia 10 de cada mês.

As empresas se obrigam a comunicar seus funcionários do referido sindicato da classe, a fim de se manifestarem contra ou a favor do desconto, no prazo máximo de 20 (vinte) dias, após o recebimento do primeiro salário reajustado e o efetivo desconto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Conforme previsto no art. 611 - A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no Art. 611 - B;

E como o art. 611 - B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado;

Assim por deliberação da Assembléia Geral do Sindicato Patronal de acordo com o disposto no art. 8, inciso III da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas por esse sindicato patronal destas categorias, recolherão junto a Caixa Economica Federal, em favor do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares da Baixada e Sul Fluminense, mediante guia a ser fornecida por este, a Contribuição Negocial, para orientação de todos e não apenas os associados.

Os valores da Contribuição Negocial será de acordo com a tabela divulgada anualmente pela CNC (Confederação Nacional do Comércio de Bens Serviços e Turismo).

Parágrafo Único:

As guias referente a Contribuição Negocial poderão ser solicitadas por e-mail (sac@sindhoteis.com.br) ou enviadas pelo sindicato e deverão ser pagas na data estipulada no boleto.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES

O Sindicato suscitante recomendará a seus representados que façam as homologações de rescisão de contrato de trabalho de seus empregados, com assistência do Sindicato suscitado, as segundas e sextas-feiras das 13:30 às 16:00 horas e às quartas-feiras das 9:30 às 12:00 horas, com agendamento prévio, conforme nova redação dada pela Lei nº13.467/17 aos art. 477 e seus parágrafos e art. 484 - A, ambos da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - GORJETAS

Conforme Lei nº 13.419, de 13/03/2017, a gorjeta, doada espontaneamente pelo consumidor ou cobrada como serviço ou adicional na nota de consumo, não constitui receita própria das empresas e será distribuída a todos os empregados, segundo critérios de rateio definidos em Acordo Coletivo de Trabalho.

x.1. Do total da gorjeta cobrada como serviço ou adicional na nota de consumo ou entregue espontaneamente pelo consumidor ao empregado, autoriza-se a retenção dos seguintes percentuais, destinada ao custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, derivados da sua integração à remuneração, observada a Súmula nº. 354 do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

- a) 20% para as empresas inscritas no simples Nacional;
- b) 33% para as demais empresas.

x.2. Caso a empresa cesse a cobrança da gorjeta após o decurso de 12 (doze) meses, deverá incorporar a sua média anual ao salário contratual do empregado.

x.3. Para empresas com mais de 60 (sessenta) empregados será constituída comissão profissional para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, cujos representantes serão eleitos em assembléia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de

emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos , pelo período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

x.4. Será constituída comissão paritária intersindical, composta de 02 representantes do sindicato laboral e 2 representantes do sindicato patronal, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, pelo período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

x.5. A gorjeta espontânea, não incluída na nota de consumo e recebida diretamente do consumidor pelo empregado será apurada mediante o preenchimento diário de "nota declaratória", sob forma de livro ou formulário próprio, devidamente preenchidos e assinado pelo empregado declarante.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - REPRESENTAÇÃO POR PROCURAÇÃO

Acordam as partes envolvidas na presente Convenção que o Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Nova Iguaçu, com sede a Av. Governador Amaral Peixoto, 704 Centro - Nova Iguaçu/RJ , representará todos os empregados que trabalhem na base territorial abrangida por este instrumento, **estando autorizado pela Federação dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares do Estado do Rio de Janeiro** 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 boleto bancários 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 NONA - 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 relação de empregados, autorização e mandato dos mesmos em relação a qualquer cláusula.

**AMELIA DOS SANTOS MAGALHAES
PRESIDENTE
SIND DE HOTEIS REST B E S DA BAIXADA E SUL FLUMINENSE**

**CARLOS ROBERTO DA ROCHA SOUZA
PROCURADOR
FEDERACAO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

ANEXOS ANEXO I - ATA PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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