

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002914/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/12/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065070/2021  
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.115443/2021-01  
DATA DO PROTOCOLO: 03/12/2021

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

SIGABAM - SINDICATO DOS GARCONS 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 MUNICIPIO 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 2021 a 30 de setembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Garçons, Barmen e Maitres, Garçonetes, Atendentes de Mesas de Restaurantes e Atendentes de Mesas de Restaurantes Self Service, que exerçam as funções de Garçom 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 distribuam aos empregados, através de sistema de pontos, o piso salarial normativo, a partir de **1º de outubro de 2021** será de **R\$ R\$ 1.278,14**, e, a partir de **01 de março de 2022** será de **R\$ 1.321,36**, sendo-lhes garantido um mínimo de **R\$ 1.559,09**.

**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 2021** o valor de **R\$ 1.383,81** e, a partir de **01 de março de 2022** será de **R\$ 1.430,60**.

**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 2021**, de **R\$ 1.331,06**, e, a partir de **01 de março de 2022** será de **R\$ 1.376,07**, sendo-lhes garantido um valor mínimo de **R\$ 1.526,81**.

**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 2021** o valor de **R\$ 1.390,11**, a partir de **01 de março de 2022** será de **R\$ 1.437,12**.

**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 2021** o valor de **R\$ 1.770,61**, e, a partir de **01 de março de 2022** será de **R\$ 1.830,49**, sendo-lhes garantido uma remuneração mínima de **R\$ 2.031,58**.

**Parágrafo quinto:** Para as demais empresas (sem pontos), a partir de **01 de outubro de 2021**, o piso salarial normativo dos Maitres será de **R\$ 1.814,69**, e a partir de **01 de março de 2022** será de **R\$ 1.876,06**.

**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 de 3,5%** em **01 de outubro de 2021** e a segunda de **3,5%** em **01 de março de 2022**, limitado ao percentual total de **7% (sete por cento)**, sobre o salário vigente em **1º de setembro/2021**, 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:** Havendo rescisão de contrato de trabalho anterior ao dia primeiro de março de 2022, será devido a diferença integral do reajuste previsto nesta cláusula.

**Parágrafo segundo:** Aos empregados admitidos, após 1º de outubro de 2021, 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 terceiro:** Para os empregados que percebiam em 1º de outubro de 2021, salários superiores a **R\$ 4.000,00 (quatro mil reais)**, o reajuste será objeto de livre negociação entre os empregados e as empresas.

**Parágrafo quarto:** 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 2021 e 30 de setembro de 2023, à exceção das Cláusulas 3ª (piso salarial) e 4ª (que trata de reajuste salarial), eis que deverá ser concedido novo reajuste, **em 01º de março de 2023, cujo índice será objeto de negociação à época.**

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

#### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA QUINTA - GORJETA / TAXA DE SERVIÇO GORJETA ESPONTÂNEA DAS GUELTAS INCLUÍDA NA NOTA D**

**Parágrafo primeiro:** 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.

**Parágrafo segundo:** A gorjeta espontânea, não incluída na nota fiscal e recebida diretamente do consumidor pelo empregado, 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, para fins de recolhimentos de encargos sociais e de FGTS, nos moldes da Súmula nº. 354 do Tribunal Superior do Trabalho.

**Parágrafo terceiro:** 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.

**Parágrafo quarto:** As gorjetas tanto a espontânea ou aa hipótese de ser estabelecido percentual incidente sobre o valor das notas de despesas, a título de gorjeta/ taxa de serviço, estes quantitativos serão discriminados 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.

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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 - 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:** As partes convencionam que fica a critério do trabalhador optar por receber até 100% do valor que receberia a título de vale transporte em vale combustível, não existindo nesse caso a cobrança do desconto dos 6% previsto em lei.

**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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 DÉCIMA QUARTA - 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 DÉCIMA QUINTA - DA APOSENTADORIA**

Fica vedada a dispensa do empregado que estiver 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 DÉCIMA SEXTA - 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 DÉCIMA SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - 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 da CLT”.

**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 2021 a 30 de setembro de 2023, 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 o caput.

**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 SIGABAM e R\$ 200,00 (duzentos reais) ao SINDHOTEIS.

**Parágrafo oitavo:** PARCELAMENTO DO VALOR DE EVENTUAL RESCISÃO

Diante da crise a ser enfrentada em razão da pandemia, permite-se, no período entre a assinatura desta Convenção e o dia 31/03/2022, o parcelamento de todas as verbas rescisórias em até 3 (três) parcelas mensais, iguais e consecutivas (devidas e pagas diretamente aos empregados), com assistência do sindicato laboral a ser prestada na sede, excetuando-se expressamente o parcelamento da multa rescisória do FGTS prevista no art. 18, §1º., da Lei 8.036/90, em face da vedação do art.611-B, inciso III, da CLT, da seguinte forma.

a) A partir de 01/04/2022, poderá ser permitido o parcelamento de todas as verbas rescisórias a serem analisadas, sendo exclusivamente e obrigatoriamente no NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA (NINTER).

b) O referido parcelamento só será permitido para os trabalhadores com mais de um ano de vínculo empregatício.



**Estabilidade Geral**

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 falta grave.

**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 assegurada 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 o evento.

**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 - 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 VIGÉSIMA 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 VIGÉSIMA 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 VIGÉSIMA 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 VIGÉSIMA 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 VIGÉSIMA 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 VIGÉSIMA SEXTA - ACORDOS PARA COMPENSAÇÃO OU PRORROGAÇÃO DA DURAÇÃO DE TRABALHO**

As empresas, por força de sua atividade, poderão ajustar através de acordo entre a empresa e os empregados, com a interveniência do sindicato laboral, de modo a regular banco de horas e compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, em conformidade com Artigo nº 611- A e 612 da CLT.

**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 VIGÉSIMA 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.

#### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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), podendo através de acordo coletivo de trabalho, a definição de prazos de compensação de feriados trabalhados e folga compensatório de domingos trabalhados.

**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.

**Parágrafo segundo:** Considerando a natureza da operação dos estabelecimentos hoteleiros, os empregados terão, pelo menos, um domingo de folga no mês, não havendo a obrigatoriedade de ser a cada três semanas trabalhadas. Caso não haja a folga após o sexto dia consecutivo trabalhado, o empregador será obrigado a conceder dois dias de folgas consecutivas na semana subsequente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

##### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

##### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 40ª.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Considerando o interesse na requalificação dos seus empregados e melhoria das suas condições sociais, capazes de refletir no meio ambiente do trabalho, com o consequente 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 Assembleia Geral Específica.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

As empresas pertencentes à categoria econômica de hotéis e meios de hospedagem, associadas ou não ao Sindicato de Hotéis e Meios de Hospedagem do Município do Rio de Janeiro, pagarão ao sindicato patronal, a título de Contribuição Negocial Empresarial, as

importâncias constantes nesta cláusula. A cobrança será efetuada pelo sindicato patronal, através de via bancária, com vencimento no 5º (quinto) dia útil de cada mês. 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, acrescido de juros 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 ou não ao Sindicato de Hotéis e Meios de Hospedagem do Município do Rio de Janeiro serão responsáveis pelo pagamento, determinado de acordo com critério a seguir tabelado.

**Parágrafo segundo:** A metodologia aplicada para o cálculo da cobrança será através do capital social das empresas, conforme abaixo:

	<b>CLASSE DE CAPITAL SOCIAL (R\$)</b>	<b>ALÍQUOTA</b>	<b>PARCELA A ADICIONAR</b>
<b>1</b>	<b>de 0,01 a 26.879,25</b>	<b>Contribuição mínima</b>	<b>R\$ 224,50</b>
<b>2</b>	<b>de 26.879,26 a 53.758,50</b>	<b>0,8%</b>	<b>-</b>
<b>3</b>	<b>de 53.758,51 a 537.585,00</b>	<b>0,2%</b>	<b>R\$ 336,43</b>
<b>4</b>	<b>de 537.585,01 a 53.758.500,00</b>	<b>0,1%</b>	<b>R\$ 897,98</b>
<b>5</b>	<b>de 53.758.500,01 a 286.712.000,00</b>	<b>0,02%</b>	<b>R\$ 45.797,09</b>
<b>6</b>	<b>de 286.712.000,01 em diante</b>	<b>Contribuição máxima</b>	<b>R\$ 105.662,55</b>

Fonte: CNTUR

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Todos 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, mediante filiação espontânea, deverão efetuar o pagamento mensal da Contribuição Assistencial Patronal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LABORAL**

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 Assembleia Geral Extraordinária realizada em 20 de setembro de 2021.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL POR CONTA DOS EMPREGADOS**

Conforme autorização fixada na Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia 20 de setembro de 2021, 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 2021, até 30 de setembro de 2023, 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 a 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 QUADRAGÉSIMA - 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 39ª (trigésima nona) 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**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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:

<b>CLASSIFICAÇÃO</b>			
<b>1ª Categoria</b>		<b>2ª Categoria</b>	<b>3ª Categoria</b>
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 2021, para juntos produzirem um só e devido efeito de direito.

**ANEXO II - ATA DA ASEMBLEIA 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>.