

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2020

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR070140/2018

**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 27/11/2018 ÀS 12:50

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CASAS DE DIVERSOES DE SAO PAULO E REGIAO, CNPJ n. 62.636.246/0001-01, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CARLOS PEREIRA CUSTODIO e por seu Presidente, Sr(a). ELISSON ZAPPAROLI;

E

SINDICATO DE RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SAO PAULO, CNPJ n. 17.090.637/0001-19, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WILSON LUIS PINTO e por seu Procurador, Sr(a). CARLOS AUGUSTO PINTO DIAS;

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 2018 a 30 de setembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Danceterias, Boates, Taxis Dancing's, Salões de Bailes, Casas de Espetáculos, Shows e Similares**, com abrangência territorial em **São Paulo/SP**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2018 a 30/09/2019**

O piso salarial da categoria, **a partir de 1º de outubro de 2018 será de R\$ 1.352,30 (hum mil, trezentos e cinquenta e dois reais e trinta centavos)** para os mensalistas, ou **R\$ 6,14 (seis reais e catorze centavos)** por hora trabalhada para os trabalhadores cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas).

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2018 a 30/09/2019**

Reajuste de **4% (quatro por cento)**, aplicados sobre os salários vigentes em 30 de setembro de 2018.

**Parágrafo primeiro:** Os salários vigentes em 30 de setembro de 2018 com valor até R\$ 7.592,00 (sete mil, quinhentos e noventa e dois reais) serão reajustados utilizando-se a correção de 4% (quatro por cento).

**Parágrafo segundo:** Os empregados que receberem salário igual ou superior a R\$ 7.592,00 (sete mil, quinhentos e noventa e dois reais), terão acrescido ao salário o valor fixo de R\$ 304,00 (trezentos e quatro reais), e negociarão direta e livremente com as empresas eventual majoração superior.

**Parágrafo terceiro:** As empresas que não tiverem condições de efetuar o pagamento dos salários de outubro de 2018 reajustados pelo índice de correção salarial, poderão quitar os valores faltantes juntamente com os salários de novembro de 2018 e no mesmo prazo de pagamento destes últimos – ou seja, até o 5º dia útil de dezembro –, sem qualquer correção monetária, juros, multa ou penalidade

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O trabalhador substituto receberá o mesmo salário do substituído, enquanto durar a substituição.

#### **CLÁUSULA SEXTA - ABONO DE FALTAS ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do trabalhador (a) para a prestação de exames vestibulares e do ENEM, desde que em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado, avisado o empregador com no mínimo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência e comprovação posterior

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - GORJETAS**

Nos diversos estabelecimentos da categoria são percebidas, em relação às **gorjetas**, três situações:

- **1ª SITUAÇÃO** – Há estabelecimentos em que os clientes não costumam conceder aos respectivos empregados gratificações, na forma de gorjetas. Em tais estabelecimentos as gorjetas simplesmente **inexistem** ou são extremamente **raras**. As empresas enquadradas na **1ª SITUAÇÃO** deverão providenciar junto aos **SINDICATOS CONVENIENTES** o competente **TERMO DE INEXISTÊNCIA DE GORJETAS**.
- **2ª SITUAÇÃO** – Em outros estabelecimentos, apesar de não haver nenhuma sugestão ou indução para que os clientes gratifiquem os respectivos empregados, ocorre com alguma frequência a

concessão de gorjetas. Nesses casos, as gorjetas **não transitam** pelo caixa da empresa, sendo entregues pelos clientes em dinheiro diretamente aos empregados ou postos os valores em “caixinhas”, jarras etc. Serão as gorjetas em tal situação denominadas nesta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO como **GORJETAS ESPONTÂNEAS**. As empresas enquadradas na **2ª SITUAÇÃO** são aquelas de que trata o parágrafo 7º, do artigo 457, da CLT, na redação dada pela Lei 13.419/17. Tais empresas deverão procurar os **SINDICATOS CONVENIENTES** para com eles firmarem **TERMO DE IMPLANTAÇÃO DAS GORJETAS ESPONTÂNEAS**, com vistas, principalmente, a fixar valores estimados de gorjetas para recolhimento de encargos trabalhistas, fundiários e previdenciários. Sobre a **Tabela de Estimativa de Gorjetas** a ser entabulada via **TERMO DE IMPLANTAÇÃO DAS GORJETAS ESPONTÂNEAS**, ficam ajustadas, desde já, as seguintes garantias mínimas:

- a) Os valores da Tabela de Estimativa de Gorjetas deverão ser anotados na **Carteira de Trabalho e Previdência Social** dos empregados;
  - b) As empresas não estão obrigadas a pagar o valor da estimativa de gorjetas, mas apenas incluí-lo para, somando ao salário fixo que é pago diretamente pelo empregador, formar a remuneração básica para os efeitos previdenciários (INSS) e trabalhistas (férias, 13º salário e FGTS) disciplinados neste instrumento, de modo que o valor da estimativa, assim, ingressará como vencimento no holerite do empregado e sairá como desconto;
  - c) O valor da estimativa de gorjetas servirá de base de cálculo para a incidência das **contribuições previdenciárias e contribuições sindicais**, bem como dos depósitos do **Fundo de Garantia do Tempo de Serviço**;
  - d) As **férias** e o **13º salário** do empregado serão calculados com base no valor resultante da soma do salário fixo com a estimativa de gorjetas;
  - e) De acordo com o **Enunciado 354 do C. TST**, o valor da estimativa de gorjetas **não será computado** para fins de cálculo e pagamento do aviso prévio indenizado, do descanso semanal remunerado, das horas extras e do adicional noturno;
  - f) Além do valor da estimativa de gorjetas, nenhum outro a este título deverá ser incluído na remuneração do empregado para fins de cálculo dos direitos trabalhistas aqui tratados (férias, 13º salário e FGTS). Somente a estimativa de gorjetas será levada em consideração para fins de cálculo e pagamento dos direitos e encargos aqui disciplinados.
- **3ª SITUAÇÃO** – Em alguns estabelecimentos os clientes são induzidos de alguma forma a gratificarem os atendentes, admitindo os empregadores a concessão de gorjetas por meio de cheques, cartões de débito ou de crédito. Aqui, as gorjetas **transitam** pelo caixa da empresa e

nesta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO são denominadas como **GORJETAS OSTENSIVAS**. As empresas enquadradas na **3ª SITUAÇÃO** são aquelas de que trata o parágrafo 6º, do artigo 457, da CLT, na redação dada pela Lei 13.419/17. Tais empresas deverão procurar o **SINDICATOS CONVENIENTES** e com eles firmarem **TERMO DE IMPLANTAÇÃO DAS GORJETAS COMPULSÓRIAS**, com vistas a disciplinar a cobrança das gorjetas nas notas despesas entregues aos clientes, estabelecer critérios de divisão e rateio e disciplinar o percentual que será retido pelo empregador para a cobertura de encargos trabalhistas, fundiários e previdenciários. No **TERMO DE IMPLANTAÇÃO DAS GORJETAS COMPULSÓRIAS** deverão constar: os percentuais que serão sugeridos de gorjeta (no mínimo 10%); as regras em relação ao repique; o percentual que será retido pela empresa para a cobertura de encargos (20% para as empresas inscritas no SIMPLES ou 33% para as empresas tributadas pelo lucro presumido ou real); os critérios básicos de rateio (percentuais destinados ao salão de atendimento e aos demais empregados, inclusive os da cozinha); e as formas de fiscalização do repasse das gorjetas. Será ainda observado o seguinte:

a) Na modalidade **GORJETAS OSTENSIVAS**, também conhecida como gorjetas compulsórias (Taxa de Serviço), estas deverão ser fixadas nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes, seja de forma mecânica ou manual. O valor da taxa de serviço ou gorjeta sugerida será de no mínimo **10% (dez por cento)**, calculado sobre o total bruto das despesas feitas pelos clientes do estabelecimento da empresa, sendo que a importância respectiva deverá constar destacada e devidamente identificada nas pré-contas entregues aos consumidores. O valor efetivamente concedido será veiculado no cupom fiscal sob a rubrica **“GORJETA”, “TAXA DE SERVIÇO”** ou **“GORJETA CONCEDIDA”**. Os clientes que não desejarem pagar o valor discriminado nas pré-contas não serão constrangidos a fazê-lo.

b) A partir da adoção da sistemática de cobrança de taxa de serviço, as **gorjetas serão incluídas nos recibos de pagamento dos empregados**, observadas as deduções e retenções previstas (20% ou 33%). As gorjetas serão arrecadadas pelo empregador e pagas em holerite juntamente com os salários. A empresa fica obrigada a destacar no demonstrativo de pagamento mensal as quantias pagas aos empregados a título de taxa de serviços, bem como os valores das bases de cálculo do FGTS e do INSS.

c) As gorjetas serão incorporadas na **remuneração** do empregado e não no salário. Nos termos do **Enunciado 354, do TST**, as gorjetas não serão computadas para fins de cálculo das horas extras, do aviso prévio, do adicional noturno, e do descanso semanal remunerado, bem como de qualquer outra verba calculada sobre o salário do empregado. As gorjetas integrarão a remuneração do empregado somente para fins de férias, 13º salário, FGTS e contribuições previdenciárias.

Após a implantação da nova sistemática, as **tabelas de estimativa de gorjetas** deixarão de ter razão para existir para as empresas que efetivamente utilizarem a modalidade da taxa de serviço. Para essas empresas, os encargos trabalhistas e previdenciários dos empregados não mais serão calculados com base em valores estimados. Desse modo, desaparecerá dos holerites dos empregados qualquer menção à estimativa de gorjetas

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

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

Pagamento das horas extraordinárias com adicional de 100% (cem por cento), em relação às horas normais de trabalho

### **Adicional de Tempo de Serviço**

## **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Fica estabelecido adicional por tempo de serviço de 1% (um por cento) para cada 2 (dois) anos de trabalho contados a partir de 1º de outubro de 1.994

### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

Adicional de **40% (quarenta por cento)** para o trabalho noturno, compreendido entre 22:00 às 05:00 horas.

**Parágrafo Único:** Para os trabalhadores admitidos a partir de 01/10/2018, o adicional noturno será de 30% (trinta por cento) para o trabalho noturno, compreendido entre 22:00 às 05:00 horas

### **Outros Adicionais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FERIADOS**

Adicional de 100% (cem por cento) para os feriados trabalhados, quando não for determinado outros dias de folga em compensação

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUEBRA DE CAIXA**

Todo trabalhador que exercer a função de caixa ou balconista caixa, terá direito de receber 5% (cinco por cento) do salário normativo.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A indenização de que trata a presente cláusula não integrará a remuneração do trabalhador para fins de qualquer direito trabalhista

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2018 a 30/09/2019**

As empresas que não possuem creche própria ou conveniadas, pagarão às suas trabalhadoras um auxílio creche de 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho(a) até 6 (seis) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove dias) de idade, o qual não integrará o salário para nenhum efeito

#### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA**

As Empresas, independentemente do número de trabalhadores, farão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de seus trabalhadores, de todas as funções, tendo como beneficiários aqueles que tiverem tal condição junto ao INSS, observadas as seguintes coberturas mínimas:

- a)- R\$ 13.000,00 (treze mil reais) em caso de morte;
- b)- R\$ 13.000,00 (treze mil reais) em caso de invalidez;
- c)- R\$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais) em caso de morte do cônjuge;
- d)- R\$ 3.250,00 (três mil duzentos e cinquenta reais) em caso de morte de filho (a).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As importâncias serão devidas nos valores estabelecidos qualquer que seja a causa da morte ou invalidez.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas, em caso de falecimento, adiantarão ao cônjuge, e na falta deste aos dependentes, dentro de 24 horas, a parcela mínima de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) para cobertura do auxílio-funeral, a qual será compensada quando do pagamento do seguro.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para este efeito, em função dos termos da presente cláusula convencional, obrigam-se os dependentes beneficiários a autorizar a seguradora a efetuar o repasse da importância adiantada diretamente, em favor da empregadora do segurado

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

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADMISSÃO APÓS DATA BASE**

Na hipótese de trabalhador admitido após a data base ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data base, o reajustamento será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão, e preservação da hierarquia salarial

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, aos trabalhadores que na data da demissão tenham 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O aviso prévio excedente em 15 dias como faculta a lei, não poderá ser trabalhado, e sim indenizado no termo de rescisão

### **Outros grupos específicos**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE**

A concessão do benefício instituído pela Lei 7.418, de 16 de dezembro de 1985, implica na aquisição do empregador do Vale Transporte necessário para o deslocamento do trabalhador do local de sua residência para o local de trabalho e vice-versa no serviço de transporte existente e que melhor se adequar

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

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

As empresas não poderão dispensar seus trabalhadores optantes pelo regime do FGTS durante os 12 meses imediatamente anteriores à aquisição do direito da aposentadoria, por tempo de serviço, ressalvados os casos de acordos. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS**

Fornecimento gratuito de uniforme, fardamento e equipamentos individuais de trabalho, sempre que forem exigidos pelo empregador ou obrigatório por lei.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO**

Fornecimento gratuito de alimentação ao trabalhador que tiver a jornada de trabalho prorrogada pelo período de 2 (duas) horas ou mais entre a jornada normal e a extraordinária, sem desconto do intervalo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA DE REVEZAMENTO**

Escala de revezamento para assegurar um Domingo de folga a cada 5 (cinco) repousos semanais, não podendo o Domingo ser compensado

#### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO DOENÇA**

Garantia de emprego e salário de 60 (sessenta) dias ao trabalhador, após a data da alta concedida pelo INSS, desde que tenha ficado afastado do trabalho por 30 (trinta) ou mais dias consecutivos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHADORA GESTANTE**

A trabalhadora gestante tem estabilidade provisória, desde o início da gravidez até 60 dias após o término da garantia prevista em lei.

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

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HORÁRIO FLEXÍVEL**



As empresas poderão efetuar compensação de horas de trabalho com seus trabalhadores, sendo vedada a fixação de jornada diária superior a 10 (dez) horas.

a)- No caso, as horas trabalhadas além da 8ª (oitava) diária, ou 44ª (quadragesima quarta) semanal, serão pagas em espécie ou compensadas no prazo de 90 (noventa) dias;

b)- Para que as empresas possam fazer uso do previsto no “caput” desta cláusula, deverão fazer seguro de vida para seus trabalhadores, na forma da cláusula acima.

c)- Os custos do seguro de vida (prêmios) suportados pela empresa não possuirão caráter salarial e nem serão incorporados à remuneração do trabalhador para fins de pagamento das férias, do 13º salário, do FGTS ou qualquer outro direito trabalhista.

## **Férias e Licenças**

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA CASAMENTO**

Licença de 3 (três) dias corridos para casamento a partir do primeiro dia útil subsequente ao casamento.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA POR FALECIMENTO**

Licença de 3 (três) dias corridos de nojo ao trabalhador, pelo falecimento do cônjuge, filhos, ascendentes ou pessoas que vivem na dependência econômica, devidamente comprovada por documento de trabalho

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

Licença de 5 (cinco) dias corridos ao trabalhador, a partir do primeiro dia subsequente ao nascimento do filho(a)

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EXAMES PERÍODICOS**

Nos termos da faculdade, contida na Portaria n.º 8 do M.T.B. fica estabelecido que as empresas que possuem menos de 50 trabalhadores e mais de 25 estarão dispensadas da obrigatoriedade da existência de médico coordenador.

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EXAMES PERIÓDICOS**

Fica constituído o Instituto de Saúde, Segurança e Higiene do Trabalho do setor de hospedagem, gastronomia e similares - ISSH como fórum permanente para analisar e solucionar questões e controvérsias, mediante negociações coletivas com o Sindicato profissional em questões de segurança e saúde no trabalho, incluindo entre estas, as normas regulamentadoras - NRS do MTE, especialmente a NR-5- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes- CIPA.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHADOR ACIDENTADO**

O trabalhador vitimado por acidente do trabalho tem estabilidade por prazo igual ao afastamento, até 60 (sessenta) dias após a alta e sem prejuízo das garantias legais previstas no artigo 118 da Lei 8.213/91

#### **Relações Sindicais**

##### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA SINDICAL**

Liberação de assinatura de presença e marcação de ponto, de trabalhador eleito para exercer mandato sindical, sem prejuízo de salário e vencimento, em número de 1 (um) por empresa com mais de 100 (cem) trabalhadores.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Contribuição Assistencial de todos os trabalhadores da categoria beneficiados pela Convenção Coletiva, associados ou não, de 5% (cinco por cento) ao ano descontado em folha de pagamento, em duas parcelas de 2,5% (dois e meio por cento) sobre o salário base, nos meses de **NOVEMBRO E MAIO DE CADA ANO**,

recolhidos pelas empresas em guias próprias, fornecidas pelo Sindicato, até o dia 10 (dez) após o mês do desconto.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Será garantido aos trabalhadores o direito de oposição ao desconto da contribuição desde que o faça pessoalmente na sede do sindicato munidos de CTPS em requerimento de próprio punho, até o dia 20 do respectivo mês do desconto;

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL - SINDICATO PATRONAL**

A **Contribuição Negocial Patronal** deverá ser mensalmente recolhida por todas as empresas da categoria econômica, em favor do **SINDRESBAR**;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os valores da **Contribuição Negocial Patronal** serão escalonados de acordo com o porte e o regime tributário das empresas, consoante a tabela abaixo:

- a) R\$ 50,00 (cinquenta reais) por mês, para as empresas com até 5 empregados, inscritas no SIMPLES;
- b) R\$ 100,00 (cem reais) por mês, para as empresas com mais de 5 empregados, inscritas no SIMPLES;
- c) R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) por mês, para as empresas tributadas pelo Lucro Presumido; e
- d) R\$ 200,00 (duzentos reais) por mês, para as empresas tributadas pelo Lucro Real.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A empresa com mais de um estabelecimento deverá calcular e recolher a **Contribuição Negocial Patronal**, multiplicando o valor da quota que lhe for aplicável pelo número de estabelecimentos que ela possuir nesta Base Territorial até o limite de dez. Assim, por exemplo, uma empresa com matriz e uma filial (dois estabelecimentos) tributada pelo Lucro Presumido deverá recolher mensalmente a quantia de R\$ 300,00 a título de **Contribuição Negocial Patronal**. Outra empresa, por exemplo, com matriz e quinze filiais (dezesseis estabelecimentos) tributada pelo Lucro Real deverá pagar R\$ 2.000,00 por mês, haja vista o teto de dez estabelecimentos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O não pagamento da **Contribuição Negocial Patronal** no prazo assinalado no boleto que será emitido pelo *site* do **SINDRESBAR**, acarretará o acréscimo de multa de 20% sobre o valor em atraso, além de juros de 1% ao mês e correção monetária.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A **Contribuição Negocial Patronal** prevista nesta Cláusula é obrigatória, haja vista a prevalência do negociado sobre o legislado, determinada pela Reforma Trabalhista. Todas as empresas da categoria econômica deverão recolher compulsoriamente tal contribuição para o **SINDRESBAR**, uma vez que, frise-se, a norma coletiva que a veicula tem força de lei”

**Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES**

A Empresa encaminhará ao Sindicato profissional cópia das guias de Contribuição Sindical e Assistencial, com a relação nominal dos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto

### **Disposições Gerais**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

O **TERMO DE APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA** é o instrumento que declara que a empresa está apta a flexibilizar as relações de trabalho, de acordo com as regras estabelecidas na Reforma Trabalhista e nesta norma coletiva.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O **TERMO DE APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA** não constitui direitos. Ele apenas declara que a empresa está habilitada a usufruir de regramentos diferenciados taxativamente estabelecidos nesta norma coletiva. Direitos ou regramentos outros só podem ser alcançados pela via do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O **TERMO DE APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA** deve ser celebrado com o sindicato profissional e pelo menos uma das duas entidades patronais subscritoras da presente Convenção Coletiva de Trabalho (**SINDRESBAR** ou **CNTUR**).

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O Serão celebrados tantos **TERMOS DE APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA**, quantos forem os estabelecimentos da empresa.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os **TERMOS DE APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA** terão prazo de vigência de 1 (um) ano.

**PARÁGRAFO QUINTO:** É condição “sine qua non” para a obtenção do **TERMO DE APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA** a concessão pela empresa de **Plano de Saúde Básico** (Padrão Enfermaria) a todos os seus empregados e o custeio de pelo menos **50% (cinquenta por cento)** das mensalidades do plano.

**PARÁGRAFO SEXTO:** É ainda condição para a obtenção do TERMO DE APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA a adesão de pelo menos 75% dos empregados da empresa ao benefício do Plano de Saúde. Na hipótese de o benefício não ser estendido a pelo menos 75% do quadro funcional do empregador, os empregados que não usufruírem do Plano de Saúde deverão ser contemplados com abono não salarial correspondente a 2% do salário já reajustado, o qual deverá ser pago bimestralmente nos meses de dezembro de 2018, fevereiro, abril, junho e agosto de 2019. Tal abono, quando devido, não integrará a remuneração do empregado, não será incorporado ao contrato de trabalho e não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O TERMO DE APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA declarará que a empresa:

- a) Poderá contratar empregados **horistas** e em **regime de tempo parcial**.
- b) Concederá um **domingo** de folga a cada **dois meses**.
- c) Poderá compensar os **feriados** trabalhados no prazo de até **6 meses**.
- d) Estará habilitada a praticar sistema de **Banco de Horas** com prazo de até **8 meses** para a compensação das horas extraordinárias.
- e) Poderá conceder a todos os seus empregados **intervalo intrajornada superior a duas horas**, até o limite de **4 horas**.
- f) Terá a faculdade de reduzir o **intervalo intrajornada** para até **30 minutos**.
- g) Poderá fazer com que o intervalo intrajornada seja pré-assinalado no controle de ponto. A pré-assinalação não será admitida quando o intervalo for dilatado (maior do que duas horas).

**PARÁGRAFO OITAVO:** O rol acima é taxativo e inflexível. Outras condições ou regramentos diferenciados somente poderão ser alcançados por meio de **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - VALIDADE DAS CLÁUSULAS**

**Para as cláusulas sociais**, a vigência será de 02 (dois) anos, com início em **1º de outubro de 2018 e término em 30 de setembro de 2020**, e **para as demais cláusulas, consideradas econômicas** a vigência será de 01 (um) ano, com início em **1º de outubro de 2018 e término em 30 de setembro de 2019**, devendo as partes se reunirem na devida época para negociação dos valores

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA**

Multa no valor de 20% (vinte por cento), do salário normativo por trabalhador, pelo não cumprimento das cláusulas constantes nesta Convenção Coletiva a ser pago a parte prejudicada

**CARLOS PEREIRA CUSTODIO**  
Procurador  
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CASAS DE DIVERSOES DE SAO PAULO E REGIAO

**ELISSON ZAPPAROLI**  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CASAS DE DIVERSOES DE SAO PAULO E REGIAO

**WILSON LUIS PINTO**  
Presidente  
SINDICATO DE RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SAO PAULO

**CARLOS AUGUSTO PINTO DIAS**  
Procurador  
SINDICATO DE RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SAO PAULO

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA REUNIÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)