

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
– Regramentos diferenciados, contrapartidas e outras disposições –
2019/2021

As partes ora signatárias, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINTHORESP** - Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de São Paulo e Região (CNPJ 62.657.168/0001-21), e de outro lado, como representantes da categoria econômica, o **SINDRESBAR** - Sindicato de Restaurantes, Bares e Similares de São Paulo (CNPJ 17.090.637/0001-19), a **FHORESP** - Federação de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de São Paulo (CNPJ 58.109.471/0001-12), e a **CNTUR** - Confederação Nacional de Turismo (CNPJ 03.992.700/0001-06), por meio de seus representantes legais, em função de suas bases territoriais e respectivas representações, e

Considerando que as entidades sindicais são as defensoras da categoria e maiores interessadas no bem de seus integrantes, na forma do art. 8º, III, da Constituição Federal;

Considerando que, dentre os princípios fundamentais da Constituição Federal, está o da melhoria da condição social do trabalhador, na forma do art. 7º, caput, da Carta;

Considerando que o Estado Brasileiro ratificou a **Convenção nº 154 da OIT**, que por sua vez prevê a promoção da negociação coletiva para melhoria das condições de trabalho; e

Considerando as recentes mudanças trazidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, sobre a Consolidação das Leis do Trabalho;

Considerando que a cláusula 97ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, atualmente em vigência, prevê que as comissões de negociação laboral e patronal já eleitas têm o dever de se reunirem mensalmente para estudarem o aperfeiçoamento das cláusulas coletivas de trabalho, o que efetivamente vem sendo procedido, e resultou na presente medida;

Considerando que a cláusula 72ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, atualmente em vigência, prevê a possibilidade de negociação de qualquer tema trabalhista, incluindo aqueles trazidos pela Reforma Trabalhista, desde que mediante contrapartidas negociadas;

Considerando a grande demanda de empregadores e empregados para a transação de certos direitos em troca de contrapartidas melhor adequadas à categoria;

Considerando que o **princípio da prevalência do negociado sobre o legislado**, permite que as convenções e acordos coletivos de trabalho prevaleçam sobre a lei quando, "entre outros" direitos, dispuserem sobre a matéria prevista no novo art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

Considerando que nenhuma das cláusulas constantes do presente instrumento coletivo encontra óbice no rol taxativo de matérias que não poderão ser objeto de negociação, previsto no art. 611-B da CLT, trazido pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017;

Considerando que o art. 8º, § 3º, da CLT, com a redação que lhe fora dada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, disciplina, à luz do **princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva**, que as convenções e acordos coletivos de trabalho não devem ser analisados quanto ao seu mérito, mas apenas quanto a seus requisitos formais – isto é, agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; forma prescrita ou não defesa em lei (art. 104 do CCB) –, que por sua vez estão todos devidamente preenchidos; e

Considerando, ainda, que a jurisprudência dominante em nossos tribunais, inclusive superiores, dão plena validade e eficácia aos acordos coletivos de trabalho em que as partes, por meio de concessões mútuas, chegam a consenso sobre determinada questão,

ajustam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, especificamente sobre aplicação de regramentos diferenciados e contrapartidas aos empregados, bem como outras disposições**, nos termos dos arts. 1º, IV, 6º, caput, 7º, caput e inciso XXVI, 8º, III e VI, e 170, caput, todos da Constituição Federal, bem como dos arts. 8º, § 3º, 611, caput, 611-A, caput, e 613, IV, todos da CLT e demais disposições legais aplicáveis, cujas cláusulas e condições reciprocamente obrigam-se a cumprir e fazer respeitar, a seguir transcritas:

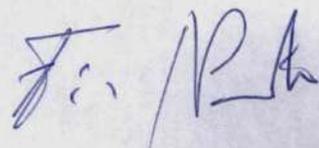
I - VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA

Cláusula 1ª. VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva Específica tem sua vigência fixada para o biênio 2019/2021, ou seja, no período de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2021.

Cláusula 2ª. ABRANGÊNCIA

O presente Instrumento abrange empregadores e empregados em restaurantes, churrascarias, cantinas, pizzarias, bares, lanchonetes sorveterias, confeitarias, docerias, buffets, fast foods e assemelhados, nos municípios em intersecção com o que consta no Registro Sindical das partes convenentes, quais sejam: São Paulo, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Atibaia, Biritiba Mirim, Bom Jesus dos Perdões, Brás Cubas, Arujá, Caieiras, Cabreúva, Cotia, Embu das Artes, Embu Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Itaquaquecetuba, Jordanésia, Juquitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Nazaré Paulista, Poá, Salesópolis, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.



II – APLICAÇÃO DE REGRAMENTOS DIFERENCIADOS E CONTRAPARTIDAS

CLÁUSULA 3ª. TERMO DE REGRAMENTOS DIFERENCIADOS E CONTRAPARTIDAS

O **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** é o instrumento que declara que a empresa está apta a flexibilizar as relações de trabalho, de acordo com as regras estabelecidas na nova CLT e nesta norma coletiva.

§ 1.º O **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** não é obrigatório, sendo, portanto, **ato volitivo** da empresa interessada, bem como das entidades sindicais procuradas para tal fim.

§ 2.º O **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** deverá ser ajustado com o sindicato profissional e pelo menos uma das três entidades patronais subscritoras do presente Termo Aditivo (SINDRESBAR, FHORESP ou CNTUR), sob pena de nulidade.

§ 3.º Serão celebrados tantos Termos de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas quantos forem os estabelecimentos da empresa.

§ 4.º Os Termos de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas poderão ser assinados a partir da vigência desta Convenção, mas a vigência dos Termos não poderá exceder a data de 30 de junho de 2020, quando então deverão ser renovados.

§ 5.º O **Acordo Coletivo de Trabalho**, negociado diretamente com o SINTHORESP e mediante todos os procedimentos necessários e imprescindíveis para sua celebração, também pode, evidentemente, veicular as mesmas disposições contidas no **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas**, nos termos dos arts. 612 e 620, ambos da CLT.

§ 6.º O **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** não constitui direitos, sendo mera declaração de que a empresa, durante o período de vigência do Termo, está habilitada a usufruir de regramentos diferenciados taxativamente estabelecidos nesta norma coletiva. Direitos ou regramentos diversos só podem ser alcançados pela via do **Acordo Coletivo de Trabalho**.

§ 7.º Serão respeitados os Acordos Coletivos de Trabalho em vigor que já regulamentam a matéria.

CLÁUSULA 4ª. NATUREZA JURÍDICA DO TERMO DE REGRAMENTOS DIFERENCIADOS E CONTRAPARTIDAS

A natureza jurídica do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** é declaratória, permitindo que a empresa, ao preencher os requisitos desta Convenção, estabeleça condições de trabalho diferenciadas mediante a concessão de contrapartidas, conforme as regras estabelecidas na nova CLT e nesta norma coletiva.

§ 1.º Os direitos da empresa que ajustar o **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** decorrem da Convenção Coletiva de Trabalho, fonte também das obrigações estabelecidas como contrapartidas para o regular exercício desses mesmos direitos.

§ 2.º Ante o previsto no parágrafo anterior, não se admite que o **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** veicule em favor da empresa direitos outros que não aqueles expressamente previstos nesta Convenção. Desse modo, o **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** não é apto para tratar, entre outros, sobre regramentos relativos à compensação de feriados ou forma de concessão de folgas periódicas aos domingos. Tais desideratos, assim como outros fora da hipótese de incidência do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas**, só podem ser alcançados por meio de **Acordo Coletivo de Trabalho**. Este último, por sua vez, pode, como consta expressamente nesta norma coletiva, substituir o **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** para cuidar dos mesmos assuntos por ele veiculados.

§ 3.º A empresa que, por qualquer motivo, não concordar com a intermediação das entidades patronais para a consecução dos Termos de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas ou, ainda, aquela que discordar da redação ajustada e proposta para os referidos instrumentos, poderá negociar a assinatura de **Acordo Coletivo de Trabalho** para a mesma finalidade. Cabe à empresa optar livremente pelos termos simplificados com a assistência das entidades patronais ou pela via do acordo coletivo de trabalho diretamente com o SINTHORESP.

CLÁUSULA 5ª. EMPRESAS HABILITADAS PARA A FORMALIZAÇÃO DO TERMO DE REGRAMENTOS DIFERENCIADOS E CONTRAPARTIDAS

Serão habilitadas para o ajuste do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** as empresas que comprovarem o cumprimento integral das normas coletivas vigentes, **a ser avaliado pelo SINTHORESP, segundo seus livres critérios**, e que se encaixarem em uma das seguintes hipóteses:

I – As empresas devidamente enquadradas no **Piso Diferenciado I** por meio de Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado ou Acordo Coletivo de Trabalho, tal como disciplinado pelas cláusulas 6ª, 12ª e 13ª, II e III do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, assinado em 4 de setembro de 2018, e que, enquadradas no regime das **Gorjetas Compulsórias** (como descrito na CCT Específica das Gorjetas), sugira, em suas pré-contas, gorjetas em percentuais **iguais ou superiores a 12%** (doze por cento);

II – As empresas enquadradas nos **Pisos Diferenciados I ou II** por meio de Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado ou Acordo Coletivo de Trabalho, tal como disciplinado pelas cláusulas 6ª, 12ª e 13ª, II e III do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, assinado em 4 de setembro de 2018 –, e que preencham **pelo menos dois dos requisitos abaixo listados**:

- a) Implantação das **Gorjetas Compulsórias**, por meio de **Termo de Implantação** ou **Acordo Coletivo**, com sugestão de gorjetas nas pré-contas em percentuais entre 10% (dez por cento) e **11,99%** (onze inteiros e noventa e nove centésimos por cento);
- b) Concessão de **Plano de Saúde** totalmente gratuito aos empregados (admitida a coparticipação);
- c) Assinatura de Acordo Coletivo com o sindicato profissional para participação dos empregados nos lucros e/ou resultados da empresa (**PLR/PPR**); e
- d) Celebração de Auto de Implementação de Programa de Premiação ou Acordo Coletivo estabelecendo **programa de premiação** em benefício dos empregados.

III – As empresas que formalizarem os **convênios** necessários para a concessão do benefício da **Cesta Social**, definida na cláusula 7ª desta Convenção.

§ 1.º Os requisitos descritos nos incisos I, II e III são independentes. Basta que a empresa se enquadre em qualquer uma das hipóteses para se habilitar a ajustar o **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas**, o qual será formalizado após a comprovação do cumprimento de todas as normas coletivas vigentes, segundo os critérios do SINTHORESP.

§ 2.º A demonstração de cumprimento integral das normas coletivas vigentes não precisará ser novamente demonstrada pelas empresas que já possuem Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados ou Acordo Coletivo de Trabalho específico sobre o enquadramento salarial ainda em vigência, uma vez que tal verificação já fora feita pelo SINTHORESP quando da assinatura destes instrumentos.

§ 3.º No ato de formalização do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas**, a empresa poderá renovar o seu respectivo Termo de Enquadramento ou Acordo Coletivo que disponha sobre o enquadramento salarial, mesmo que referidos instrumentos ainda não estejam vencidos.

CLÁUSULA 6ª. CONTEÚDO DO TERMO DE REGRAMENTOS DIFERENCIADOS E CONTRAPARTIDAS

Mediante a concessão de contrapartidas, tanto as previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho Específica quanto outras a serem avaliadas pela assembleia de empregados e pelo SINTHORESP, segundo seus livres critérios, o **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** declarará que a empresa:

- a) Será autorizada a fazer uso de **piso salarial de ingresso**, no valor entre 10% e 15% inferior em relação ao valor do piso salarial que lhe for aplicável, durante os primeiros 6 (seis) meses de vigência do contrato de trabalho;
- b) Será autorizada a aplicar os índices de reajustamento salarial a serem fixados por ocasião da data-base de 1º de julho de 2019 apenas para os empregados com salário igual ou inferior a 5 (cinco) vezes o valor do piso aplicável à empresa – nessa hipótese, os empregados com salário superior a tal limite farão jus apenas a uma **parcela fixa de reajuste salarial**, em valor a ser fixado por ocasião da data-base de 1º de julho de 2019, e deverão negociar direta e livremente com seus respectivos empregadores majoração salarial superior;
- c) Será autorizada a remunerar o trabalho **extraordinário** com o adicional de hora extra de **50%**;
- d) Será autorizada a remunerar o trabalho **noturno** com o adicional de **20%**;
- e) Poderá identificar os cargos na organização empresarial que se enquadram como **funções de confiança**;
- f) Poderá contratar empregados **horistas**, desde que sejam asseguradas jornadas de trabalho de, no mínimo, 100 (cem) a 140 (cento e quarenta) horas mensais, além do pagamento dos reflexos no DSR sobre a jornada respectiva;
- g) Poderá contratar empregados em regime de **jornada 12x36**, observadas as prescrições legais;
- h) Estará habilitada a praticar sistema de **Banco de Horas** com prazo de até **1 (um) ano** para a compensação das horas extraordinárias;
- i) Estará autorizada a contratar empregados em **regime de tempo parcial**, observadas as prescrições legais;
- j) Terá a faculdade de reduzir o **intervalo intrajornada** para até **30 minutos** (meia hora), com a respectiva antecipação do término da jornada do empregado;
- k) Poderá determinar a **pré-assinalação dos intervalos** nos controles de ponto;
- l) Estará autorizada a utilizar **sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho**, nos termos da Portaria MTE 373/2011;
- m) Não estará obrigada a **homologar as rescisões de contrato de trabalho** de seus empregados com mais de 1 (um) ano de serviço perante o sindicato profissional; e
- n) Poderá aplicar as demais **cláusulas econômicas** da CCT em seus valores menores.

Parágrafo único. O percentual e a quantidade a que se referem as alíneas "a" e "f" supra, a serem fixados na forma do caput, serão expressamente dispostos no **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas**.

III - CESTA SOCIAL

Cláusula 7ª. CESTA SOCIAL

Fica instituída no âmbito da categoria a **CESTA SOCIAL**, composta pelas seguintes benfeitorias em prol dos empregados:

- a) **Assistência Odontológica**, na forma descrita na cláusula 8ª desta Convenção;
- b) **Assistência Funerária**, na forma e condições estabelecidas no Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, assinado em 1º de janeiro de 2019;
- c) **Seguro de Vida e Acidentes em Grupo**, na forma estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019; e
- d) **Contribuição para formação e aperfeiçoamento profissional**, na forma descrita na cláusula 9ª desta Convenção.

§ 1.º A **CESTA SOCIAL**, uma vez concedida, converte-se em contrapartida que habilita a empresa a formalizar o Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas.

§ 2.º Para os fins do parágrafo anterior, a empresa interessada deverá firmar convênio específico com o SINTHORESP e com o SINDRESBAR para a concessão da **CESTA SOCIAL**, que deverá beneficiar de forma completa e integral a todos os empregados do estabelecimento em que for aplicável.

§ 3.º Por ser um benefício facultativo, a **CESTA SOCIAL** será composta pela totalidade dos itens previstos no caput de forma impreterível, avalizados pelo SINTHORESP a livre critério deste. A concessão de apenas parte dos itens previstos no caput – como ocorre, por exemplo, com empresas que já fornecem o seguro de vida e acidentes em grupo, ou empresas que fornecem o seguro de vida e acidentes em grupo e a assistência funerária – não habilita a empresa à assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas**.

§ 4.º A formalização dos convênios específicos para a concessão do benefício da **CESTA SOCIAL** também habilita a empresa a se enquadrar no **Piso Salarial Diferenciado I**.

§ 5.º Nenhum dos itens da **CESTA SOCIAL** possui natureza salarial, não se incorporando, portanto, à remuneração do empregado para fins de cálculo e pagamento de quaisquer direitos trabalhistas ou contribuições fundiárias e previdenciárias.

CLÁUSULA 8ª. ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A assistência odontológica a ser concedida pela empresa interessada beneficiará todos os empregados do estabelecimento em que for aplicável, atuais e futuros, na forma e condições estabelecidas pelo **SINTHORESP**.

§ 1.º Os atendimentos serão prestados diretamente pelo próprio **SINTHORESP** ou por contratação de empresa especializada, nos mesmos moldes dos serviços odontológicos habitualmente prestados em favor de seus associados, perante a Unidade Casper Libero ou em qualquer de suas subsedes, ou ainda, nos locais disponibilizados pela empresa contratada, a serem divulgados regularmente e de forma atualizada no sítio do **SINTHORESP**.

§ 2.º Os atendimentos aos empregados serão procedidos a partir da data da assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas**, e serão prestados até o final da vigência deste.

§ 3.º O benefício ora acordado não possui natureza salarial, não se integrando à remuneração do empregado para fins de encargos sociais e trabalhistas.

§ 4.º Devido ao seu caráter social, a assistência odontológica de que trata a presente cláusula e sua respectiva manutenção serão devidos mesmo na hipótese de a empresa conceder ou vir a conceder plano odontológico próprio aos seus empregados.

§ 5.º O disposto nesta cláusula não exclui outras disposições sobre a assistência odontológica ora em referência, a serem descritas no convênio a ser assinado pela empresa interessada para a concessão da Cesta Social.

CLÁUSULA 9ª. FOMENTO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Considerando o **compromisso mútuo** assumido pelas categorias profissional e econômica, "de investirem, através de suas Escolas de Hotelaria, na formação e aperfeiçoamento profissional, com vista à empregabilidade e aprimoramento da mão-de-obra", nos termos da cláusula 96ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, e considerando a atual necessidade de desenvolvimento da Escola de Hotelaria do SindResBar, **a empresa interessada** na concessão da Cesta Social para os fins desta Convenção Coletiva Específica **deverá prestar contribuição em favor da escola patronal ora em referência**, por meio de **convênio específico** assinado com o **SINDRESBAR**.

§ 1.º A Escola de Hotelaria do SINTHORESP, que atualmente fornece cursos de formação e aperfeiçoamento profissional para as funções de cozinha, garçom, bartender, camareira, governança, administração e confeitaria, além de cursos de informática e de línguas, como inglês e espanhol, atualmente está com sua capacidade de atendimento plenamente preenchida, dada a alta procura e a reconhecida excelência de seus cursos. A contribuição a ser revertida em favor da Escola de Hotelaria do SindResBar visa proporcionar seu desenvolvimento, de modo que a escola patronal possa oferecer estes mesmos cursos e com igual qualidade, beneficiando assim empregados e empregadores – estes, porque disporão de mão de obra ainda mais qualificada, e aqueles porque terão maiores possibilidades de recolocação no mercado de trabalho em caso haver tal necessidade.

§ 2.º O disposto nesta cláusula não exclui outras disposições a serem descritas no convênio a ser assinado pela empresa interessada para a concessão da Cesta Social.

IV - DIREITOS FLEXIBILIZADOS E DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS MEDIANTE O TERMO DE REGRAMENTOS DIFERENCIADOS E CONTRAPARTIDAS

CLÁUSULA 10ª. PISO SALARIAL DE INGRESSO

As empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** ou aquelas devidamente amparadas em Acordo Coletivo de Trabalho poderão fazer uso de **piso salarial de ingresso**, no valor **entre 10% e 15% inferior** em relação ao valor do piso salarial que lhe for aplicável, durante os primeiros 6 (seis) meses do contrato de trabalho.

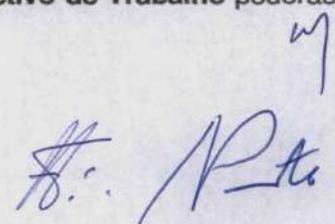
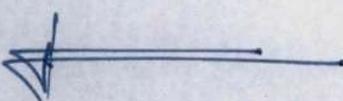
§ 1.º O piso salarial de ingresso, na forma descrita no *caput*, também será previsto na Convenção Coletiva de Trabalho a ser firmada quando da próxima data-base, em 1º de julho de 2019, compromisso este ora assumido pelas partes convenientes de forma inarredável.

§ 2.º O valor a ser negociado para o piso salarial de ingresso aplicável aos novos empregados deverá constar expressamente do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas**, ou mesmo do **Acordo Coletivo de Trabalho** que abranja tal questão.

§ 3.º O empregado, enquanto perceber o **piso salarial de ingresso**, não terá direito à equiparação salarial com os demais empregados mais antigos.

CLÁUSULA 11ª. PARCELA FIXA DE REAJUSTE SALARIAL

As empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho** poderão



aplicar os índices de reajustamento salarial a serem fixados por ocasião da data-base de 1º de julho de 2019 apenas para os empregados com salário igual ou inferior a 5 (cinco) vezes o valor do piso aplicável à empresa.

§ 1.º Uma vez exercida a faculdade do *caput* pela empresa, os empregados com salário superior a 5 (cinco) pisos salariais deverão negociar majoração salarial superior direta e livremente com o seu empregador;

§ 2.º A parcela fixa de reajuste salarial, na forma descrita no *caput*, também será prevista na Convenção Coletiva de Trabalho a ser firmada quando da próxima data-base, em 1º de julho de 2019, compromisso este ora assumido pelas partes convenientes de forma inarredável.

CLÁUSULA 12ª. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

Para as empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho**, as horas extras serão pagas com o adicional de **50%** (cinquenta por cento).

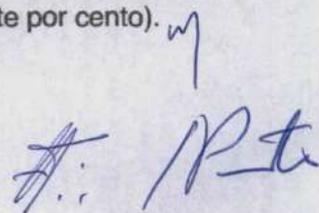
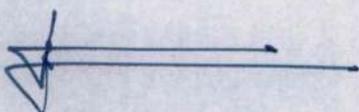
Parágrafo único. Neste ato, as partes convenientes assumem o compromisso inarredável de ajustar a atual Cláusula 36ª da **Convenção Coletiva de Trabalho**, para que na próxima data-base, em 1º de julho de 2019 ela passem a vigorar com a redação abaixo, ainda que com outra numeração:

“Cláusula 36ª. Horas extras. A partir de 1º de julho de 2019, as empresas deverão pagar as horas extras com os seguintes adicionais:

- a) 100% (cem por cento) para as empresas sujeitas ao piso salarial normal;*
- b) 70% (setenta por cento) para as empresas devidamente enquadradas nos pisos salariais diferenciados I ou II e portadoras dos respectivos Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados; e*
- c) 50% (cinquenta por cento) para as empresas que ajustarem a assinatura do Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas ou aquelas devidamente amparadas em Acordo Coletivo de Trabalho”.*

CLÁUSULA 13ª. ADICIONAL DE HORAS NOTURNAS

Para as empresas que ajustarem o **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho**, as horas noturnas, a saber, aquelas laboradas após às 22h00, serão pagas com o adicional de **20%** (vinte por cento). 



Parágrafo único. Neste ato, as partes convenientes assumem o compromisso inarredável de ajustar a atual Cláusula 37ª da **Convenção Coletiva de Trabalho**, para que na próxima data-base, em 1º de julho de 2019, elas passem a vigorar com a redação abaixo, ainda que com outra numeração:

“Cláusula 37ª. Adicional Noturno. A partir de 1º de julho de 2019, as empresas deverão pagar as horas noturnas, a saber, aquelas laboradas após às 22h00, com os seguintes adicionais:

- a) 50% (cinquenta por cento) para as empresas sujeitas ao piso salarial normal;*
- b) 35% (trinta e cinco por cento) para as empresas devidamente enquadradas nos pisos salariais diferenciados I ou II e portadoras dos respectivos Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados; e*
- c) 20% (vinte por cento) para as empresas que ajustarem a assinatura do Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas ou aquelas devidamente amparadas em Acordo Coletivo de Trabalho”.*

CLÁUSULA 14ª. IDENTIFICAÇÃO DE FUNÇÕES DE CONFIANÇA

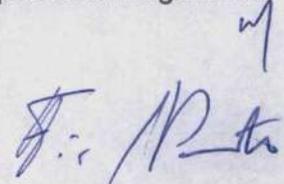
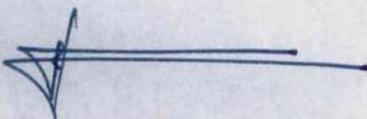
Em anexo específico do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas**, as empresas poderão identificar os cargos na organização empresarial que se enquadram como **funções de confiança**.

§ 1º. No anexo serão identificadas as funções de confiança, acompanhadas dos salários previstos (nunca inferiores aos pisos específicos determinados pela norma coletiva) e descritivos funcionais, inclusive a previsão de ausência de controle de ponto, em conformidade com o art. 611-A, V, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/17.

§ 2º. Os empregados no exercício dos cargos de confiança, assim identificados no anexo acima descrito, nos exatos termos do art. 62, II, da CLT, não estarão abrangidos pelo regime de duração do trabalho e não terão direito ao recebimento de horas extras e adicional noturno.

CLÁUSULA 15ª. CONTRATAÇÃO DE HORISTAS

A partir de 1º de julho de 2019, **somente poderão contratar empregados horistas** as empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** ou do Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados, ou ainda aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho**. As demais empresas, a saber, as que não possuírem algum dos



instrumentos ora em referência, **não poderão contratar empregados horistas**, sendo-lhes permitida a contratação de novos empregados **somente na modalidade mensalista**, ou seja, mediante o pagamento de salários por mês trabalhado.

Parágrafo único. Neste ato, as partes convenientes assumem o compromisso inarredável de ajustar a atual Cláusula 24ª da **Convenção Coletiva de Trabalho**, para que na próxima data-base, em 1º de julho de 2019, ela passe a vigorar com a redação abaixo, ainda que com outra numeração:

“Cláusula 24ª. Empregados horistas. Empresas autorizadas à sua contratação. A partir de 1º de julho de 2019, somente as empresas que ajustarem a assinatura do Termo de Enquadramento dos Pisos Diferenciados ou do Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas, ou ainda aquelas devidamente amparadas em Acordo Coletivo de Trabalho, é que estarão autorizadas a contratar novos empregados na modalidade horista – ou seja, com o pagamento de salários por hora trabalhada –, **ficando expressamente vedada a contratação de empregados sob tal modalidade para as demais empresas.**

§ 1.º As empresas que não tiverem ajustado a assinatura de algum dos instrumentos indicados no caput poderão contratar novos empregados **somente na modalidade mensalista**, ou seja, mediante o pagamento de salários por mês trabalhado.

§ 2.º A jornada de trabalho do empregado horista será de, no máximo, 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Ultrapassado qualquer um desses limites, as horas excedentes serão consideradas como extraordinárias e pagas com o acréscimo determinado pela presente Convenção Coletiva.

§ 3.º A jornada de trabalho dos empregados horistas deverá ser controlada, ainda que a empresa esteja desobrigada de manter registro de ponto. Se a empresa utilizar controle eletrônico, este deverá estar de acordo com a Portaria 1.510 do MTE.

§ 4.º As empresas que tiverem ajustado a assinatura do **Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados** deverão assegurar aos seus empregados horistas jornadas de trabalho de, **no mínimo, 150 (cento e cinquenta) horas mensais**. Ainda que, eventualmente, determinado empregado trabalhe menos do que esse número mínimo de horas, a ele deverá ser assegurado o pagamento correspondente ao resultado da multiplicação de 150 pelo valor do respectivo salário-hora, além dos reflexos no DSR sobre essa jornada de 150 horas. O empregado, desse modo, não será prejudicado se for escalado para trabalhar menos do que 150 horas mensais.

§ 5.º As empresas que tiverem ajustado a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** deverão assegurar aos seus empregados horistas

jornadas de trabalho de, **no mínimo, 100 (cem) a 140 (cento e quarenta) horas mensais**. Ainda que, eventualmente, determinado empregado trabalhe menos do que esse número mínimo de horas, a ele deverá ser assegurado o pagamento correspondente ao resultado da multiplicação da quantidade de horas fixada pelo valor do respectivo salário-hora, além dos reflexos no DSR sobre essa jornada, respeitada a base de cálculo da quantidade de horas fixada. O empregado, desse modo, não será prejudicado se for escalado para trabalhar menos do que a quantidade de horas fixada para a jornada de trabalho mensal.

§ 6.º A quantidade mínima de horas da jornada de trabalho negociada e aplicável aos novos empregados deverá constar expressamente do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas**, ou mesmo do **Acordo Coletivo de Trabalho** que tratar sobre jornada de trabalho.

§ 7.º É expressamente vedada a transformação do contrato de trabalho do empregado mensalista em horista, que implique em redução salarial, salvo se for do interesse expresso do empregado, manifestado com a assistência do sindicato profissional em documento específico.

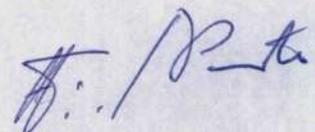
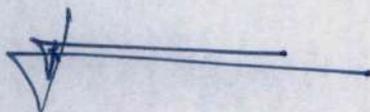
§ 8.º Ao empregado horista, em nenhuma hipótese, se aplicam as disposições do regime de Banco de Horas, que por sua vez **são exclusivas de empregados mensalistas e para as empresas aptas à adoção de tal regime**”.

CLÁUSULA 16ª. JORNADA DE TRABALHO 12x36

As empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho** poderão estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (**12x36**), observados os regramentos estabelecidos pelo artigo 59-A, da CLT.

Parágrafo único. Neste ato, as partes convenientes assumem o compromisso inarredável de inserir cláusula na Convenção Coletiva de Trabalho na próxima data-base, em 1º de julho de 2019, com o seguinte teor:

“Cláusula ª. Jornada de Trabalho 12x36. Somente as empresas que tiverem ajustado a assinatura do Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas ou aquelas devidamente amparadas em Acordo Coletivo de Trabalho poderão, em exceção ao disposto no artigo 59 da CLT, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (12X36), observados os regramentos estabelecidos pelo artigo 59-A, da CLT.



Cláusula 17ª. BANCO DE HORAS

A partir de 1º de julho de 2019, somente poderão praticar sistema de banco de horas as empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** ou do Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados, ou ainda aquelas devidamente amparadas em Acordo Coletivo de Trabalho. As demais empresas, a saber, as que não possuírem algum dos instrumentos ora em referência, não poderão praticar sistema de banco de horas, sendo-lhes vedada, portanto, a compensação de horas de trabalho diretamente com seus empregados.

Parágrafo único. Neste ato, as partes convenientes assumem o compromisso inarredável de ajustar a atual Cláusula 27ª da **Convenção Coletiva de Trabalho**, para que na próxima data-base, em 1º de julho de 2019, ela passe a vigorar com a redação abaixo, ainda que com outra numeração:

“Cláusula 27ª. Banco de Horas. Empresas autorizadas à sua efetuação. A partir de 1º de julho de 2019, somente as empresas que ajustarem a assinatura do Termo de Enquadramento dos Pisos Diferenciados ou do Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas, ou ainda aquelas devidamente amparadas em Acordo Coletivo de Trabalho, é que estão autorizadas à prática de banco de horas visando a compensação de horas de trabalho diretamente com seus empregados, até o limite máximo de 10 (dez) horas de jornada diária de trabalho, ficando expressamente vedada a prática do sistema de banco de horas para as demais empresas.

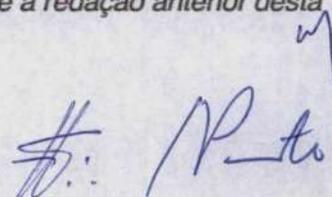
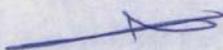
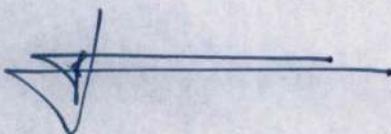
§ 1.º As empresas que não tiverem negociado a assinatura de algum dos instrumentos indicados no caput não poderão praticar sistema de banco de horas, sendo-lhes vedada, portanto, a compensação de horas de trabalho diretamente com seus empregados.

§ 2.º Tendo a empresa ajustado a assinatura do Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas, ou para aquelas devidamente amparadas em Acordo Coletivo de Trabalho, as horas incluídas no banco de horas não serão consideradas extraordinárias e serão compensadas em descanso, desde que observado o **prazo de 1 (um) ano**.

§ 3.º Tendo a empresa ajustado a assinatura do Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado, as horas incluídas no banco de horas não serão consideradas extraordinárias e serão compensadas em descanso, desde que observado o **prazo de 90 (noventa) dias**.

§ 4.º Expirados os prazos a que se referem os parágrafos 1º e 2º desta cláusula, as horas ainda constantes do banco de horas deverão obrigatoriamente serem pagas como extraordinárias, com o acréscimo do adicional de horas extras aplicável à empresa.

§ 5.º Esclarece-se às categorias profissional e econômica que a redação anterior desta



cláusula não significava, em hipótese alguma, que o empregador pudesse pagar as horas não compensadas no prazo assinalado para o banco de horas sem a incidência dos respectivos adicionais de horas extras”.

CLÁUSULA 18ª. REGIME DE TEMPO PARCIAL

A partir de 1º de julho de 2019, somente as empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho** poderão contratar empregados em **regime de tempo parcial**, observados os regramentos estabelecidos pelo artigo 58-A, da CLT. **Para as demais empresas, fica expressamente proibida a contratação de empregados em tal modalidade de jornada.**

Parágrafo único. Neste ato, as partes convenientes assumem o compromisso inarredável de inserir cláusula na Convenção Coletiva de Trabalho na próxima data-base, em 1º de julho de 2019, com o seguinte teor:

*“Cláusula ª. Regime de Tempo Parcial. Somente as empresas que tiverem ajustado a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho** poderão contratar empregados em regime de tempo parcial, de acordo com o disposto no artigo 58-A, da CLT, ficando as demais empresas proibidas de contratarem empregados sob tal modalidade de jornada.*

§ 1.º Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 2.º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 3.º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4.º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5.º *As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.*

§ 6.º *Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, com a assistência do sindicato profissional em documento específico.*

§ 7.º *A contratação irregular de empregado em regime de tempo parcial, sem o amparo no **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** ou em **Acordo Coletivo de Trabalho**, implicará a obrigatoriedade de a empresa ter que arcar com o salário devido aos empregados mensalistas na mesma função ou com o piso salarial previsto para os empregados mensalistas.*

CLÁUSULA 19ª. INTERVALO INTRAJORNADA REDUZIDO

As empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho** poderão **reduzir os intervalos** para refeição e descanso **para até 30 minutos**, como prevê o art. 611-A, III, da CLT, com a respectiva antecipação do término da jornada do empregado.

§ 1º. Fica, desde já, estabelecido que os intervalos para as jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias não poderão ser inferiores a **30 minutos**, sendo certo que o empregado, em tal condição, terá o direito de sair meia hora mais cedo.

§ 2º. Neste ato, as partes convenientes assumem o compromisso inarredável de inserir cláusula na Convenção Coletiva de Trabalho na próxima data-base, em 1º de julho de 2019, com o seguinte teor:

***“Cláusula ª. Intervalo Intrajornada Reduzido. As empresas que ajustarem a assinatura do Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas ou aquelas devidamente amparadas em Acordo Coletivo de Trabalho **poderão reduzir os intervalos** para refeição e descanso em até 30 minutos, como prevê o art. 611-A, III, da CLT, com a respectiva antecipação do término da jornada do empregado.**”*

*Parágrafo único. Fica, desde já, estabelecido que os intervalos para as jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias não poderão ser inferiores a **30 minutos**, sendo certo que o empregado, em tal condição, terá o direito de sair meia hora mais cedo”.*

CLÁUSULA 20ª. PRÉ-ASSINALAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

As empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho**, como preceitua o art. 74, § 2º, da CLT, poderão fazer com que o horário destinado ao **intervalo intrajornada** seja **pré-assinalado** no controle de ponto.

§ 1º. Nessa hipótese, o empregado fica desobrigado de registrar a entrada e saída no ponto, pois o próprio sistema gerará a marcação do intervalo para refeição e descanso.

§ 2º. Neste ato, as partes convenientes assumem o compromisso inarredável de inserir cláusula na Convenção Coletiva de Trabalho na próxima data-base, em 1º de julho de 2019, com o seguinte teor:

“Cláusula 2ª. Pré-Assinalação dos Intervalos. Cláusula 2ª. Intervalo Intrajornada Reduzido. Às empresas que ajustarem a assinatura do Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas ou àquelas devidamente amparadas em Acordo Coletivo de Trabalho será permitida a pré-assinalação do horário destinado ao intervalo intrajornada no controle de ponto, conforme preceitua o § 2º, do art. 74, da CLT.

Parágrafo único. Nessa hipótese, o empregado ficará desobrigado de registrar a entrada e saída no ponto, pois o próprio sistema irá gerar a marcação do intervalo para refeição e descanso”.

CLÁUSULA 21ª. SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA

As empresas que ajustarem o **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho** poderão utilizar **sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho**, nos termos da Portaria MTE 373/2011.

CLÁUSULA 22ª. HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

A partir de 1º de julho de 2019, **todas as empresas** deverão submeter as rescisões de contrato de trabalho de seus empregados com mais de 1 (um) ano de serviço à homologação perante o **sindicato profissional**, exceção feita apenas às empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas**, e também às empresas que forem dispensadas de tal obrigação com base em **Acordo Coletivo de Trabalho** abrangendo tal tema.

§ 1.º A partir de 1º de julho de 2019, o simples enquadramento nos pisos diferenciados I ou II não mais será suficiente para desobrigar a empresa de homologar rescisões de contrato de trabalho dos seus empregados com mais de 1 (um) ano de serviço perante o sindicato profissional.

§ 2.º Neste ato, as partes convenientes assumem o compromisso inarredável de ajustar a atual Cláusula 51ª da **Convenção Coletiva de Trabalho**, para que na próxima data-base, em 1º de julho de 2019, ela passe a vigorar com a redação abaixo, eventualmente apenas com outra numeração:

“Cláusula 51ª. Homologações. Obrigatoriedade. A partir de 1º de julho de 2019, todas as empresas da categoria ficam obrigadas a homologar as rescisões de contrato de trabalho de seus empregados com mais de 1 (um) ano de serviço perante o sindicato profissional, sob pena de nulidade.

§ 1.º As empresas terão prazo máximo de 10 (dez) dias para realizarem as homologações de rescisões contratuais – mediante agendamento ou comparecimento direto ao sindicato profissional –, contado esse prazo da data em que houver sido efetuado o pagamento das verbas rescisórias, sob pena de multa correspondente ao dobro do valor do salário do empregado, em favor deste último.

§ 2.º A assistência no ato de rescisões contratuais será feita sem qualquer ônus para empregados e empregadores, mesmo em havendo agendamento eletrônico.

§ 3.º Excetuam-se da obrigatoriedade prevista na presente cláusula as empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** ou aquelas que forem dispensadas de tal obrigação com base em **Acordo Coletivo de Trabalho** que abranja tal questão. Para tais empresas, portanto, o ato homologatório permanecerá como facultativo”.

CLÁUSULA 23ª. VALORES MENORES PARA AS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

As cláusulas econômicas das normas coletivas da categoria serão aplicáveis pelos seus menores valores para as empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas**, ou aquelas devidamente amparadas em cláusula de **Acordo Coletivo de Trabalho**.

V - OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA 24ª. AUTO DE IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMA DE PREMIAÇÃO

Por força da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituído no âmbito da categoria o **Auto de Implementação de Programa de Premiação**, o qual possibilita à empresa implementar programa de premiação em benefício dos seus empregados.

§ 1.º O **Auto de Implementação de Programa de Premiação** não é obrigatório.

§ 2.º O **Acordo Coletivo de Trabalho** pode também, evidentemente, veicular a implementação de programa de **premiação** em benefício dos empregados da empresa.

§ 3.º O **Auto de Implementação de Programa de Premiação** somente é apto para veicular a implementação de **programa de premiação**. Não se admite que o **Auto de Implementação de Programa de Premiação** veicule em favor da empresa direitos ou regramentos diferenciados que só podem ser alcançados pelas vias do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (de forma restrita) ou do **Acordo Coletivo de Trabalho**.

§ 4.º O **Auto de Implementação de Programa de Premiação** deve ser ajustado com o sindicato profissional e pelo menos uma das três entidades patronais subscritoras da presente Convenção Coletiva de Trabalho (SINDRESBAR, FHOESP ou CNTUR).

§ 5.º Serão celebrados tantos **Autos de Implementação de Programa de Premiação** quantos **forem os estabelecimentos** da empresa.

§ 6.º Serão **respeitados** os **Acordos Coletivos de Trabalho** em vigor que tratam da matéria.

§ 7.º O **Auto de Implementação de Programa de Premiação** poderá ser assinado a partir da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, mas a vigência do Auto **não poderá exceder a data de 30 de junho de 2020**.

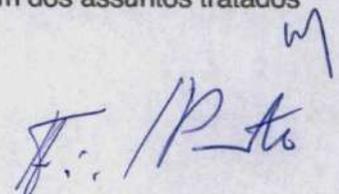
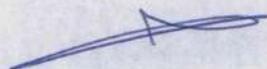
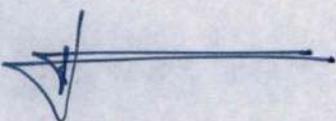
§ 8.º A celebração do **Auto de Implementação de Programa de Premiação** habilita a empresa a se enquadrar no *Piso Salarial Diferenciado I*, em relação ao respectivo estabelecimento em que foram proporcionados ganhos financeiros aos empregados.

§ 9.º Os prêmios, veiculados nos **Autos de Implementação de Programa de Premiação**, não integrarão as remunerações dos empregados, não serão incorporados aos contratos de trabalho e não constituirão base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

CLÁUSULA 25ª. ESCLARECIMENTOS À CATEGORIA SOBRE O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

As condições estabelecidas em **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** prevalecerão sobre as estipuladas nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, como dispõe o artigo 620 da CLT.

§ 1.º O **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** pode disciplinar qualquer um dos assuntos tratados



nesta norma coletiva. A empresa que, por qualquer motivo, não concordar com a intermediação das entidades patronais para a consecução do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** ou, ainda, aquela que discordar da redação ajustada e proposta para o referido instrumento, poderá se valer de **Acordo Coletivo de Trabalho** para os mesmos desideratos.

§ 2.º Fica expressamente garantido o direito de as empresas se valerem do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** com o **SINTHORESP** para negociar regramentos diferenciados mediante contrapartidas, descritos ou não nesta norma coletiva, sem a participação ou intermediação de qualquer entidade patronal.

§ 3.º Cabe à empresa, assim, que desejar negociar regramentos diferenciados mediante contrapartidas optar livremente pelos Termos simplificados com a assistência das entidades patronais ou pela via do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** diretamente com o **SINTHORESP**.

§ 4.º Qualquer uma dessas opções possui o mesmo valor, e pode ser livremente adotada pela empresa. Cada uma das alternativas conta com regras próprias que devem ser aceitas pela empresa no momento da opção. O importante é que fique bem nítido o caráter livre e democrático da presente norma coletiva. Nada é imposto ou compulsório. A empresa que não concordar com a intermediação das entidades patronais pode, sem problema algum, escolher a via do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**.

§ 5.º Na negociação de **ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**, o **SINTHORESP** exigirá das empresas a concessão de contrapartidas ou a demonstração de atendimento às cláusulas desta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que garantem benefícios sociais aos empregados.

§ 6.º Não serão negociados **ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO** que impliquem supressão ou redução dos direitos trabalhistas elencados no artigo 611-B, da CLT.

CLÁUSULA 26ª. NEGOCIAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

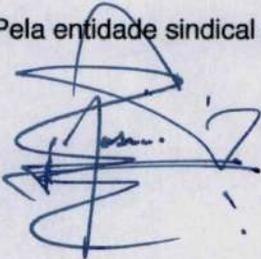
As partes declaram de forma expressa e inarredável que as negociações por ocasião da Convenção Coletiva de Trabalho para a próxima data-base, em 1º de julho de 2019, restringir-se-ão às cláusulas de natureza econômica (índices de reajustes de salários, pisos e valores das cláusulas econômicas). As negociações de cláusula sociais são consideradas exauridas, a partir da assinatura da presente norma coletiva, exceto quanto a pequenos ajustes pontuais que se revelarem necessários. Serão incorporadas à próxima Convenção Coletiva de Trabalho todas as cláusulas e regramentos sociais estabelecidos nos Aditivos assinados ao longo do ano de 2018, assim como as disposições da presente Convenção Coletiva de Trabalho Específica.

CLÁUSULA 27ª. RATIFICAÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

Todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, dos últimos Termos Aditivos à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019 (assinados em 4 de setembro de 2018 e 1º de janeiro de 2019, respectivamente), e da Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2018/2020 ficam ratificadas em sua integralidade, como se aqui estivessem transcritas, exceto no que conflitar com as disposições do presente Instrumento.

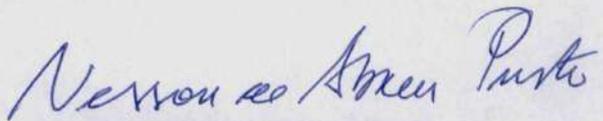
São Paulo, 7 de maio de 2019.

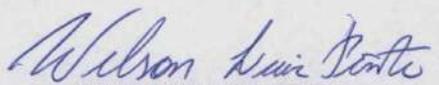
Pela entidade sindical profissional

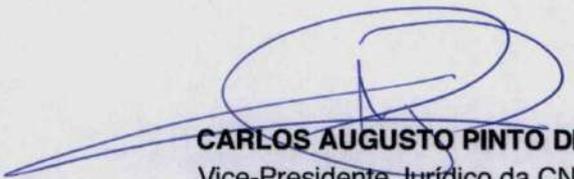



FRANCISCO CALASANS LACERDA
Presidente do SINTHORESP

Pelas entidades sindicais patronais


NELSON DE ABREU PINTO
Presidente da FHORESP e da CNTur


WILSON LUIZ PINTO
Presidente do SINDRESBAR


CARLOS AUGUSTO PINTO DIAS
Vice-Presidente Jurídico da CNTur