

TERCEIRO TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021

Traz novas normas para as empresas tentarem superar a crise deflagrada pelo coronavírus, propiciar a subsistência dos trabalhadores e evitar demissões

As partes ora signatárias, de um lado, representando a categoria profissional, o **SINDIFAST** - Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Rápidas (Fast-Food) de São Paulo (CNPJ 01.480.456/0001-69), e de outro lado, como representantes da categoria econômica, o **SINDRESBAR** - Sindicato de Restaurantes, Bares e Similares de São Paulo (CNPJ nº 17.090.637/0001-19), a **FHOESP** - 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 representantes legais, e em função de suas bases territoriais e respectivas representações, e

Considerando o estado de **calamidade pública** reconhecido pelo **Decreto Legislativo nº 6**, de 20 de março de 2020 e o estado de força maior reconhecido pela **Medida Provisória nº 927**, de 22 de março de 2020;

Considerando que, desde 22 de março de 2020, as empresas da categoria, por força de legislação estadual e municipal estão impedidas de exercer normalmente suas atividades;

Considerando que as autoridades estaduais e municipais, quando vierem a permitir a abertura das empresas do setor, deverão estabelecer regras restritivas (limitação de capacidade, espaçamento de mesas, proibição de certos tipos de serviço etc), que comprometerão a operação normal dos estabelecimentos;

Considerando que, mesmo após a revogação dessas medidas restritivas, o movimento do setor, por conta da gravíssima crise econômica e do natural temor que as pessoas ainda terão de sair de casa, continuará extremamente fraco, situação que deverá perdurar por vários meses;

Considerando que, diante de uma situação de crise extrema e de baixo movimento, a tendência natural dos empresários, de maneira geral, é a de adotar medidas de enxugamento do quadro de colaboradores, tendo em vista ainda que as medidas previstas na MP 936/2020 (redução de salário/jornada e suspensão contratual) só podem ser adotadas por dois ou três meses;

Considerando que é dever das entidades sindicais patronais e profissional encontrar alternativas que possibilitem a sobrevivência das empresas e, principalmente, preservem empregos;

Considerando que o artigo 58-A, da CLT, disciplina o trabalho em regime de tempo parcial;

Considerando que não há impeditivo legal para que convenção coletiva de trabalho regule as disposições do referido artigo 58-A de forma diferenciada, para adequá-lo à realidade presente e futura do setor;

Considerando que o parágrafo 2º, do mesmo artigo 58-A, permite expressamente a adoção



do regime de tempo parcial pelos atuais empregados das empresas, desde que eles concordem e “na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva”.

Considerando que é socialmente preferível a empresa manter praticamente o mesmo quadro de empregados em regime de tempo parcial a permanecer apenas com parte dos colaboradores em jornada integral.

Considerando que o SINDIFAST, em todos os seus atos, visa unicamente o bem de seus representados e a manutenção de empregos, conforme o art. 8º, III, da Constituição Federal;

Considerando o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, e que nenhuma das regras do presente Terceiro Termo Aditivo, assim como dos dois Termos Aditivos anteriores, encontram óbice no rol taxativo de matérias que não poderão ser objeto de negociação constante do art. 611-B da CLT;

Considerando que o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva dos sindicatos, previsto no art. 8º, § 3º, da CLT, prevê que a validade das convenções e acordos coletivos de trabalho depende unicamente do preenchimento de seus requisitos formais – isto é, agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; forma prescrita ou não defesa em lei (art. 104 do CCB);

ajustam o presente **TERCEIRO TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2019/2021** (doravante designado como **Terceiro Aditivo**), de acordo com as cláusulas e condições a seguir transcritas:

I – VIGÊNCIA, ABRANGÊNCIA, ESCLARECIMENTOS E PREMISSAS

CLÁUSULA 1ª. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente **Terceiro Aditivo** no período de 20/05/2020 a 31/10/2021, mantida a data-base da categoria em 1º de novembro.

CLÁUSULA 2ª. ABRANGÊNCIA

O presente **Terceiro Aditivo** aplica-se aos empregadores e empregados em empresas de refeição rápida (“fast-food”) no município de São Paulo, Estado de São Paulo.

Parágrafo único. Conceituam-se como empresas de refeições rápidas ou de “fast-food” as que comercializam refeições comerciais diretamente ao consumidor ou por meio de entregadores (*delivery*), com predominância do denominado auto-serviço, nas quais o cliente tem a opção de escolher os alimentos oferecidos e que, pela rapidez dos serviços, são chamadas de refeições rápidas no Brasil e mundialmente conhecidas como “fast food”, “quick service” e/ou “casual dining”, incluindo-se neste conceito as *hamburguerias*, *sanduícherias*, *taperias*, *dark kitchens*, empresas de entregas de refeições prontas em domicílio e redes empresariais de refeições padronizadas, com abrangência territorial em São Paulo/SP, como também os chamados “food trucks”.

CLÁUSULA 3ª. ESCLARECIMENTOS

Todos os requisitos formais para a assinatura deste Termo Aditivo foram devidamente preenchidos, pois os sindicatos subscritores possuem capacidade jurídica plena para a sua



celebração; seu objeto é lícito – e urgente, visto que as empresas do setor ainda estão em gravíssima crise econômica, desencadeada pela pandemia de covid-19, sendo crescente o número de contratos de trabalho rescindidos e de fechamento de empresas –, e nenhum de seus temas está inserido no rol taxativo descrito no art. 611-B da CLT; e empregados e empregadores foram amplamente esclarecidos sobre a necessidade de celebração da presente norma coletiva, assim como da ratificação de todos os atos praticados com base nos Termos Aditivos à Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021 celebrados em 19 de março e 6 de abril de 2020.

CLÁUSULA 4ª. PREMISSAS

Ao adotar os regramentos previstos neste **Terceiro Aditivo**, a empresa **não poderá** reduzir o valor do **salário por hora** do empregado. Muito menos, poderá pagar pela hora trabalhada valor inferior ao do **piso salarial horário** que lhe for aplicável.

§ 1.º Somente poderá adotar as regras aqui estabelecidas a empresa que tiver formalizado Termo de Enquadramento no Piso Salarial Diferenciado ou no Piso Salarial Especial, na forma da Convenção Coletiva, assinada em 1º de novembro de 2019.

§ 2.º O efetivo cumprimento pela empresa das condições estabelecidas no Termo de Enquadramento será objeto de conferência pelo **SINDIFAST**.

§ 3.º Após a conferência, a empresa estará habilitada a firmar **Termo de Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial** ou **Acordo Coletivo de Trabalho**, que efetivamente dará legitimidade para a adoção dos regramentos estabelecidos neste **Terceiro Aditivo**.

§ 4.º Qualquer alteração que vier a ser promovida em contrato de trabalho individual, dependerá de expressa concordância do empregado, por escrito.

§ 5.º Nessa contratação de empregados mensalistas, o valor do descanso semanal remunerado já está inserido no valor a ser pago mensalmente, sendo certo que a referida verba – DSR – deverá ser calculada em ser colocada em destaque no holerite apenas sobre as eventuais horas extras a serem realizadas pelos empregados.

§ 6.º A adoção pela empresa dos regramentos diferenciados estabelecidos neste **Terceiro Aditivo**, ao desamparo do **Termo de Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial** ou de **Acordo Coletivo de Trabalho**, acarretará a nulidade daquilo que foi ajustado individualmente com o empregado, com a obrigação do empregador de indenizar o trabalhador pelas diferenças salariais verificadas, acrescidas de multa de 50%, juros e correção monetária.

II – REGIME DE TEMPO PARCIAL ESPECIAL

CLÁUSULA 5ª. MÓDULOS DE JORNADAS DE TRABALHO

Desde que amparada no **Termo de Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial** ou em **Acordo Coletivo de Trabalho**, a empresa, poderá ajustar os contratos de trabalho dos seus atuais empregados, mesmo em relação àqueles mensalistas com jornadas de 220 horas, mediante expressa concordância deles, para a adoção de um dos seguintes módulos de jornada de trabalho:

- a) 180 (cento e oitenta) horas mensais;
- b) 150 (cento e cinquenta) horas mensais;
- c) 110 (cento e dez) horas mensais;



- d) 90 (noventa) horas mensais; ou
- e) 70 (setenta) horas mensais.

§ 1.º Seja qual for o módulo adotado, o empregado continuará sendo mensalista, de tal sorte que os **descansos semanais remunerados** estarão embutidos nos salários a serem pagos mensalmente pela empresa.

§ 2.º Nessa contratação de empregados mensalistas, o valor do descanso semanal remunerado já está inserido no valor a ser pago mensalmente, sendo certo que o DSR deverá ser colocado em destaque no holerite apenas sobre eventuais horas extras devidas ao empregado.

§ 3.º Isso significa também que se for ajustado determinado módulo de jornada e o empregado trabalhar menos horas do que prevê o ajuste, ele terá o direito de perceber o valor integral previsto para o módulo respectivo.

- Por exemplo: *Determinado empregado, cujo valor do salário-hora é de R\$ 7,00 e que tenha ajustado com o empregador o módulo de jornada de 180 horas, deverá passar a perceber salário mensal de R\$ 1.260,00, já incluídos os DSR's. Se em determinado mês, ele trabalhar apenas 160 horas, o valor do salário mensal devido pela empresa não mudará, ou seja continuará sendo de R\$ 1.260,00.*

§ 4.º A empresa **não** precisará adotar um mesmo módulo de jornada para todos os seus empregados. Para cada empregado poderá ser adotado um determinado módulo, dentre aqueles listados nas letras "a" a "e" supra.

§ 5.º Com um mesmo empregado, poderão ser pactuados módulos diferenciados de jornada de trabalho, respeitada a vigência do presente **Terceiro Aditivo**.

§ 6.º Evidentemente que, para alguns empregados, poderão ser mantidas as mesmas condições contratuais, sem qualquer alteração.

CLÁUSULA 6ª. PRESERVAÇÃO DO VALOR DO SALÁRIO-HORA

Ao ajustar com o seu empregado o **Regime de Tempo Parcial Especial**, em hipótese alguma, a empresa poderá reduzir o valor do salário por hora do empregado.

§ 1.º Para chegar ao valor do salário-hora, a empresa deve dividir o salário base do empregado por 220.

- Por exemplo: *Se o salário base de determinado empregado é de R\$ 1.800,00 por mês, o valor do seu salário-hora é de R\$ 8,18 (R\$ 1.800,00 divididos por 220). Logo, se for ajustado para esse empregado o módulo de 140 horas, ele passará a perceber R\$ 1.145,45 por mês, já incluídos os DSR's (140 horas multiplicadas por R\$ 8,18).*

§ 2.º Ressalte-se a expressa proibição de que seja pago pela hora trabalhada valor inferior ao do **piso salarial horário** que for aplicável à empresa.

CLÁUSULA 7ª. ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO

Além da formalização do **Termo de Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial** ou do **Acordo Coletivo de Trabalho**, a empresa deverá obrigatoriamente acordar, por escrito, com os seus empregados a implantação do Regime de Tempo Parcial Especial.

§ 1.º Deverão ser formalizados aditivos aos contratos de trabalho dos empregados que concordarem com a implantação do Regime de Tempo Parcial.



§ 2.º Nos aditivos aos contratos de trabalho, deverão constar, dentre outras disposições:

- a) O módulo de jornada de trabalho (180, 150, 110, 90 ou 70 horas) acordado pelas partes;
- b) O valor do salário mensal que passará a ser percebido pelo empregado;
- c) O prazo de vigência da alteração do contrato de trabalho, que não poderá superar o dia 31 de outubro de 2021.

§ 3.º Cada alteração do módulo de jornada de determinado empregado, demandará um novo aditivo contratual, condicionado à prévia concordância do trabalhador.

§ 4.º O empregador poderá unilateralmente antecipar o fim do período de Regime de Tempo Parcial Especial, mediante comunicado escrito ao empregado, hipótese na qual o contrato de trabalho deve imediatamente voltar a vigorar na sua forma original.

§ 5.º No dia 31 de outubro de 2021, independentemente de qualquer formalidade, todos os aditivos contratuais celebrados pelas empresas, que ainda estiverem em vigor, terão o seu termo final, com o encerramento da aplicação do Regime de Tempo Parcial Especial.

CLÁUSULA 8ª. NOVOS EMPREGADOS

Desde que amparada no **Termo de Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial** ou em **Acordo Coletivo de Trabalho**, a empresa poderá contratar novos empregados pelo **Regime de Tempo Parcial Especial** estabelecido neste **Terceiro Aditivo**.

§ 1.º Para esses novos empregados deverão ser observadas todas as Cláusulas e condições deste **Terceiro Aditivo**, com uma exceção: Ultrapassado o período de experiência, os contratos de trabalho dos novos empregados vigorarão por prazo indeterminado, inclusive no que diz respeito à aplicação do **Regime de Tempo Parcial Especial**, que poderá perdurar depois do dia 31 de outubro de 2021.

CLÁUSULA 9ª. HORAS EXTRAS

Para os empregados em Regime de Tempo Parcial Especial, serão consideradas extraordinárias, as horas trabalhadas que superarem:

- a) a oitava diária; ou
- b) a quadragésima quarta semanal; ou
- c) o módulo de jornada ajustado com o empregado.

- Por exemplo: *Determinado empregado que ajustou com seu empregador módulo de jornada de trabalho de 110 horas e que tenha trabalhado 120 horas no mês, realizou 10 horas extraordinárias, ainda que em nenhum dia ou semana tenham sido extrapolados os limites de 8 ou 44 horas, respectivamente.*

§ 1.º As horas extraordinárias poderão ser compensadas na forma de Banco de Horas, desde que a empresa esteja autorizada para tanto.

§ 2.º Se não forem compensadas, as horas extraordinárias deverão ser pagas com o adicional que for aplicável à empresa.

Cláusula 10ª – FORMA DE CONCESSÃO DE VALES-TRANSPORTE E VALES-COMBUSTÍVEL



Desde que amparada no **Termo de Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial** ou em **Acordo Coletivo de Trabalho**, a empresa poderá fazer a entrega do benefício equivalente ao vale-transporte aos empregados em moeda nacional.

§ 1º - O pagamento do vale-transporte em dinheiro aos empregados deverá ser realizado junto com o adiantamento ou pagamento do salário, lançado no holerite sob a rubrica "vale-transporte", e servirá como adiantamento do benefício do mês a vencer.

§ 2º - De qualquer modo, o valor a ser depositado pela empresa deverá obedecer a equivalência do número e espécies de transportes públicos solicitados pelos empregados em documento próprio - Declaração de Opção de Vale-transporte - previamente preenchido pelo trabalhador, sendo certo que, a depender das espécies de transportes públicos solicitados, a empresa poderá creditar ao empregado o valor correspondente à cota do Bilhete Único Mensal (Cota Mensal Ônibus, Metrô ou Trem, ou Ônibus + Metrô/Trem).

§ 3º - Na hipótese de a empresa creditar o valor correspondente à cota do Bilhete Único Mensal, o empregado deverá ser previamente comunicado, em documento específico. Neste mesmo formulário de ciência, o empregado deverá assumir o compromisso de se responsabilizar pela inserção do crédito no Bilhete Único Mensal nos postos autorizados, com a posterior comprovação do ato, mensalmente, para a empresa.

§ 4º - Para os empregados que utilizam condução própria, a empresa, ainda, poderá conceder cartão de vale-combustível em substituição ao recebimento do vale-transporte, em valor mensal equivalente ao número de conduções públicas a que necessitaria para deslocamento casa-trabalho-casa.

§ 5º - O empregado interessado deverá manifestar por escrito, em formulário específico, o seu interesse ao recebimento do benefício previsto no parágrafo 5º em substituição ao recebimento do vale-transporte.

§ 6º - Em qualquer hipótese, a empresa está autorizada a efetuar o desconto equivalente a 6% do salário do empregado, mensalmente, para custeio do benefício em questão.

§ 7º - Tendo em vista a natureza dos benefícios aqui tratado, que visam indenizar o trajeto que o empregado utiliza com o transporte público para ir e voltar ao trabalho, o valor pago pela empresa não se constitui em parcela remuneratória ou salarial do trabalhador para quaisquer efeitos, não servindo, portanto, de base de cálculo para refletir em qualquer verba contratual trabalhista, previdenciária ou fundiária.

III – TERMO DE IMPLANTAÇÃO DO REGIME DE TEMPO PARCIAL ESPECIAL

CLÁUSULA 11ª. TERMO DE IMPLANTAÇÃO DO REGIME DE TEMPO PARCIAL ESPECIAL

O **Termo de Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial** é o instrumento que declara que a empresa está apta a adotar os regramentos diferenciados previstos neste **Terceiro Aditivo**.

§ 1.º O **Termo de Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial** não é obrigatório, sendo, portanto, **ato volitivo** da empresa interessada, bem como das entidades sindicais procuradas para tal fim.

§ 2.º O **Termo de Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial** deverá ser ajustado



com o sindicato profissional e pelo menos uma das três entidades patronais subscritoras do presente **Terceiro Aditivo** (SINDRESBAR, FHORESP ou CNTUR), sob pena de nulidade.

§ 3.º Serão celebrados tantos **Termos de Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial** quantos forem os estabelecimentos da empresa.

§ 4.º Os **Termos de Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial** poderão ser ajustados a partir da assinatura deste **Terceiro Aditivo**, mas a vigência dos Termos não poderá exceder a data de 31 de outubro de 2021.

§ 5.º O **Acordo Coletivo de Trabalho**, negociado diretamente com o **SINDIFAST** e mediante todos os procedimentos necessários e imprescindíveis para sua celebração, também pode, evidentemente, veicular as mesmas disposições contidas no **Termo de Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial**, nos termos dos arts. 612 e 620, ambos da CLT.

§ 6.º O **Termo de Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial** 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 neste **Terceiro Aditivo**. 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 12ª. NATUREZA JURÍDICA DO TERMO DE IMPLANTAÇÃO DO REGIME DE TEMPO PARCIAL ESPECIAL

A natureza jurídica do **Termo de Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial** é declaratória, permitindo que a empresa, ao preencher os requisitos deste **Terceiro Aditivo**, 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 Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial** 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 Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial** veicule em favor da empresa direitos outros que não aqueles expressamente previstos neste **Terceiro Aditivo**. Desse modo, o **Termo de Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial** 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 Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial**, 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 Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial** 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 Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial** 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



CLÁUSULA 13ª. EMPRESAS HABILITADAS PARA A FORMALIZAÇÃO DO TERMO DE REGRAMENTOS DIFERENCIADOS E CONTRAPARTIDAS

Serão habilitadas para o ajuste do **Termo de Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial** as empresas que comprovarem o cumprimento integral das normas coletivas vigentes, a ser avaliado pelo **SINDIFAST**, e que tiverem formalizado Termo de Enquadramento no Piso Salarial Diferenciado ou no Piso Salarial Especial, na forma da Convenção Coletiva, assinada em 1º de novembro de 2019.

IV – DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA 14ª. EMPREGADOS COM CARGOS DE CONFIANÇA

A empresa poderá aditar Termo de Identificação de Cargo de Confiança já firmado, para prever redução salarial de até 25% dos salários dos empregados exercentes de cargos de confiança.

§ 1.º Na hipótese, a redução só poderá prevalecer até 30 de junho de 2021.

§ 2.º Para fins de aditamento do Termo de Identificação de Cargo de Confiança, serão observadas as mesmas formalidades previstas para a sua celebração.

CLÁUSULA 15ª. REVOGAÇÃO DA CLÁUSULA 8ª DO PRIMEIRO ADITIVO

Fica revogada a Cláusula 8ª (**PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS E MULTA DE FGTS EM CASO DE RESCISÃO CONTRATUAL**) do Primeiro Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, assinado em 19 de março de 2020.

§ 1.º A revogação da Cláusula 8ª do Primeiro Aditivo produzirá efeitos somente a partir da assinatura deste **Terceiro Aditivo**, de tal sorte que ficam convalidadas, como atos jurídicos perfeitos a acabados, as rescisões contratuais efetuadas pelas empresas até a presente data, ainda que restem parcelas de verbas rescisórias a serem adimplidas.

§ 2.º A empresa que tiver expedido aviso de dispensa com data anterior ao do dia de assinatura deste instrumento normativo poderá prosseguir com as mesmas regras para pagamento das verbas rescisórias e multa do FGTS estabelecidas na Cláusula 8ª, do Primeiro Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, assinado em 19 de março de 2020.

§ 3.º As rescisões contratuais relativas a avisos de dispensa com data posterior ao do dia de assinatura deste **Terceiro Aditivo** deverão ser procedidas com observância das normas legais respectivas, sem a aplicação, portanto, da Cláusula 8ª, do Primeiro Aditivo.

CLÁUSULA 16ª. RATIFICAÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

Todas as cláusulas da **Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021**, do **Primeiro e do Segundo Aditivos** ficam ratificadas em sua integralidade, como se aqui estivessem transcritas, exceto no que conflitar com as disposições do presente **Terceiro Aditivo**.

§ único. Para maior clareza, reitera-se que, com exceção da Cláusula 8ª do Primeiro Aditivo, todas as demais cláusulas e condições tanto do Primeiro Aditivo quanto do Segundo Aditivo, assinados em 19 de março e 6 de abril de 2020, respectivamente, continuam em pleno vigor e são aqui ratificadas.



CLÁUSULA 17ª. OBSERVAÇÃO FINAL

As entidades sindicais convenentes, após consulta aos seus respectivos representados, compreendem e concordam que o quanto negociado visa a manutenção dos postos de trabalho, considerando a dificuldade econômico-financeira vivida pela categoria econômica e que as medidas aqui tomadas, além de evitar o encerramento das atividades empresariais e a extinção dos empregos, visa a proteção da saúde dos empregados, porquanto desnecessária a permanência destes nas empresas, sabidamente locais públicos, durante períodos sem movimento de clientes. As entidades sindicais convenentes, assim como empresas e empregados, esperam que o momento difícil atualmente vivido pelo País e pelo mundo seja superado, e que tudo retorne à normalidade o quanto antes possível, para o bem de todos.

Por estarem justos e acertados e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, assinam as **PARTES** acordantes o presente **TERCEIRO TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021**, em 3 (três) vias, de igual teor e forma,

São Paulo, 20 de maio de 2020.



ATAÍDE FRANCISCO DE MORAIS JÚNIOR
Presidente do SINDIFAST



WILSON LUIZ PINTO
Presidente do SINDRESBAR



CARLOS AUGUSTO PINTO DIAS
Vice-Presidente Jurídico
da CNTUR e da FHOESP