MINUTA-MODELO FBHA — TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO [ANO/ANO]

ADEQUAÇÃO À EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026 (PEC 221/2019) — DURAÇÃO DO TRABALHO E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO — HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES

Pelo presente instrumento, de um lado, o [SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE __], entidade sindical representativa da categoria econômica de hospedagem e alimentação, filiado à Federação Brasileira de Hospedagem e Alimentação – FBHA, inscrito no CNPJ sob o nº [__], com registro sindical nº [__], com sede em [__], neste ato representado por seu Presidente, [__], doravante denominado SINDICATO PATRONAL, e, de outro lado, o [SINDICATO LABORAL], entidade sindical representativa da categoria profissional dos empregados nas empresas abrangidas, inscrito no CNPJ sob o nº [__], com registro sindical nº [__], com sede em [__], neste ato representado por seu Presidente, [__], doravante denominado SINDICATO LABORAL, celebram o presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho [ANO/ANO], registrada no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº [__].

O presente instrumento tem fundamento nos arts. 7º, XIII, XV, XXVI e § 2º, e 8º, VI, da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 141/2026, nos arts. 2º a 8º e 10 da referida Emenda, e nos arts. 59, 59-A, 62, 71, 611, 611-A e 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Suas cláusulas foram aprovadas pelas assembleias gerais das respectivas categorias, realizadas em [__] e [__], e são as seguintes.

[Nota de preenchimento: indicar o sindicato laboral que efetivamente firmou a CCT que está sendo aditada (em regra, o sindicato dos empregados em hotéis, restaurantes, bares e similares da base). Ajustar a denominação do sindicato patronal à constante do registro sindical.]

CLÁUSULA PRIMEIRA – OBJETO

Este Termo Aditivo adequa a Convenção Coletiva de Trabalho [ANO/ANO] às novas regras constitucionais sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado, instituídas pela Emenda Constitucional nº 141/2026, utilizando os espaços de negociação coletiva por ela expressamente admitidos.

Parágrafo único. As cláusulas [__] da Convenção Coletiva de Trabalho [ANO/ANO], que tratam de jornada, compensação de horários e repouso semanal, ficam substituídas pelas deste Termo Aditivo a partir do Marco 1, definido na Cláusula Terceira, em observância ao art. 3º da Emenda Constitucional. As demais cláusulas da Convenção permanecem inalteradas.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

Este Termo Aditivo abrange as empresas representadas pelo SINDICATO PATRONAL, assim compreendidos, nos termos do respectivo registro sindical, os meios de hospedagem definidos no art. 23 da Lei nº 11.771/2008, tais como hotéis, resorts, hotéis-fazenda, pousadas, flats e apart-hotéis, albergues e motéis, e as empresas de alimentação, tais como restaurantes, bares,

lanchonetes, cafés, confeitarias, casas noturnas, serviços de bufê e similares; [demais atividades constantes do registro sindical], e seus respectivos empregados, na base territorial de [__].

Parágrafo único. Excluem-se deste instrumento as agências de turismo, as transportadoras turísticas, as organizadoras de eventos e as demais empresas representadas por entidades sindicais próprias.

[Nota de preenchimento: ajustar a lista ao enquadramento constante do registro sindical de cada sindicato, suprimindo as atividades que não representa (por exemplo, motéis ou empresas de alimentação, quando houver sindicato próprio na base).]

CLÁUSULA TERCEIRA – DEFINIÇÕES

Para os fins deste Termo Aditivo, considera-se:

I – **Data de Publicação:** a data de publicação da Emenda Constitucional nº 141/2026 no Diário Oficial da União, ocorrida em 16 de outubro de 2026, em edição extra;

II – **Marco 1:** 16 de dezembro de 2026, data em que se completam 2 (dois) meses da Data de Publicação, a partir da qual vigoram o limite de 42 (quarenta e duas) horas semanais e o repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias;

III – **Marco 2:** 16 de dezembro de 2027, data em que se completa 1 (um) ano do Marco 1, a partir da qual vigora o limite de 40 (quarenta) horas semanais;

[Nota de preenchimento: as datas dos Marcos seguem a contagem de prazo em meses do art. 132, § 3º, do Código Civil (vencimento no dia de igual número ao do início). Parte da imprensa tem indicado 15/12/2026, contando 60 dias; recomenda-se que as empresas já pratiquem o novo regime a partir de 15/12/2026, por cautela.]

IV – **mês-calendário:** o período compreendido entre o primeiro e o último dia de cada mês civil;

V – **folga:** o dia de repouso semanal remunerado, correspondente a período mínimo de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas de descanso, livre de qualquer atribuição, ao qual se somam as 11 (onze) horas de intervalo entre jornadas previstas no art. 66 da CLT;

VI – **evento:** o período de montagem, realização e desmontagem de evento, banquete, congresso ou festa realizado nas dependências do estabelecimento ou por ele atendido externamente.

CLÁUSULA QUARTA – RECONHECIMENTO DA EXCEPCIONALIDADE

As partes reconhecem que os meios de hospedagem funcionam de forma ininterrupta, 24 (vinte e quatro) horas por dia e em todos os dias do ano, e que a demanda das empresas da categoria se concentra nos fins de semana, feriados, férias escolares, temporadas turísticas e períodos de eventos. Reconhecem, ainda, que os restaurantes, bares e similares têm seu maior movimento nos horários de refeição, no período noturno, nos fins de semana e nos feriados, e que os serviços de recepção, governança, alimentos e bebidas, eventos, manutenção e segurança exigem atendimento contínuo ao hóspede e ao cliente.

Reconhecem, por fim, que os estabelecimentos instalados em centros comerciais, aeroportos e polos turísticos acompanham o horário de funcionamento destes, inclusive aos domingos e feriados, e que a manutenção do atendimento nesses períodos é condição para a preservação das empresas e dos empregos da categoria.

Parágrafo único. Essas características configuram a situação excepcional que autoriza a adoção do regime compensatório de repouso previsto no § 2º do art. 7º da Constituição Federal, disciplinado na Cláusula Nona deste instrumento.

CLÁUSULA QUINTA – DURAÇÃO DO TRABALHO NORMAL E TRANSIÇÃO

A duração do trabalho normal dos empregados abrangidos não excederá, em média semanal:

I – 44 (quarenta e quatro) horas, até a véspera do Marco 1;

II – 42 (quarenta e duas) horas, do Marco 1 até a véspera do Marco 2;

III – 40 (quarenta) horas, a partir do Marco 2.

Parágrafo primeiro. A redução da duração do trabalho será implementada sem qualquer redução salarial, nominal ou proporcional, inclusive em relação aos pisos salariais fixados na Convenção Coletiva, nos termos do art. 2º da Emenda Constitucional.

Parágrafo segundo. Os empregados cuja jornada contratual já seja igual ou inferior a 40 (quarenta) horas semanais mantêm a jornada contratada, sem redução proporcional, e passam a gozar do repouso previsto na Cláusula Oitava a partir do Marco 1, nos termos do art. 4º da Emenda Constitucional.

CLÁUSULA SEXTA – SALÁRIO-HORA E DIVISOR

Para o cálculo do salário-hora dos empregados mensalistas com jornada integral, inclusive para fins de horas extras, adicionais e sobreaviso, adota-se o divisor 220 (duzentos e vinte), que permanece inalterado no Marco 1 e no Marco 2, não obstante a redução da duração semanal do trabalho para 42 (quarenta e duas) e 40 (quarenta) horas prevista na Cláusula Quinta.

Parágrafo primeiro. A manutenção do divisor 220 resulta da adequação setorial negociada entre as partes, que consideraram o aumento do custo da hora de trabalho decorrente da redução da jornada sem redução salarial imposta pela Emenda Constitucional, e encontra fundamento no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, no art. 611-A da CLT, na tese de repercussão geral fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.046 e na tese vinculante fixada pelo Pleno do Tribunal Superior do Trabalho no Tema 316 (RR-0001026-90.2018.5.10.0004), que reconhece a validade da negociação coletiva que fixa o divisor 220 para empregados com jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo segundo. O salário-hora dos empregados horistas será majorado nas mesmas datas, na proporção necessária para preservar a remuneração mensal correspondente à jornada anterior, observados os fatores 220/210, no Marco 1, e 210/200, no Marco 2.

Parágrafo terceiro. O disposto nesta Cláusula não prejudica o divisor inferior a 220 (duzentos e vinte) que a empresa já adote, por força de contrato individual ou de regulamento interno, em

relação aos empregados contratados com jornada igual ou inferior a 40 (quarenta) horas semanais antes da vigência deste Termo Aditivo.

[Nota de preenchimento: o Parágrafo terceiro é opcional. Mantê-lo reduz o risco de discussão sobre alteração contratual lesiva (art. 468 da CLT) para quem já tem divisor 200 pactuado; suprimi-lo estende o divisor 220 a todos os empregados de jornada integral, com apoio no Tema 316 do TST.]

CLÁUSULA SÉTIMA – AMPLIAÇÃO DA JORNADA DIÁRIA NO PERÍODO DE TRANSIÇÃO

Do Marco 1 até a véspera do Marco 2, a jornada diária normal poderá ser ampliada para até 8 (oito) horas e 24 (vinte e quatro) minutos, de modo a viabilizar a distribuição das 42 (quarenta e duas) horas semanais em 5 (cinco) dias de trabalho, respeitado o repouso semanal previsto na Cláusula Oitava, nos termos do art. 7º da Emenda Constitucional.

Parágrafo primeiro. Os minutos que excederem a oitava hora diária, até o limite previsto no caput, integram a jornada normal e não serão remunerados como horas extras.

Parágrafo segundo. Nas semanas em que houver mais de 5 (cinco) dias de trabalho, por força do regime da Cláusula Nona, a jornada diária será ajustada ou compensada na forma da Cláusula Décima, de modo que a média semanal não ultrapasse 42 (quarenta e duas) horas.

Parágrafo terceiro. Esta Cláusula perde eficácia no Marco 2.

CLÁUSULA OITAVA – REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

A partir do Marco 1, os empregados farão jus a repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos, nos termos do art. 7º, XV, da Constituição Federal e do art. 10, I, da Emenda Constitucional.

Parágrafo único. Até a véspera do Marco 1, permanece aplicável o regime de repouso semanal vigente na Convenção Coletiva de Trabalho [ANO/ANO].

CLÁUSULA NONA – REGIME COMPENSATÓRIO DE REPOUSO

Com fundamento no § 2º do art. 7º da Constituição Federal, as empresas poderão adotar regime compensatório em que os 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado sejam assegurados, na média, dentro do mês-calendário, observadas, cumulativamente, as seguintes condições:

I – concessão do número mínimo de folgas no mês-calendário indicado na tabela abaixo, conforme o número de dias do mês;

II – concessão de pelo menos 1 (uma) folga em cada período de 7 (sete) dias corridos, sendo vedado o trabalho por mais de 6 (seis) dias consecutivos, inclusive na passagem de um mês para o outro;

III – vedação da transferência, para o mês seguinte, de folgas não concedidas no mês-calendário;

IV – organização de escala de revezamento que assegure a cada empregado ou empregada pelo menos 1 (um) domingo de folga a cada 7 (sete) semanas;

V – concessão, ao menos uma vez por mês-calendário, de 2 (duas) folgas em dias consecutivos;

VI – elaboração e divulgação da escala mensal com antecedência mínima de 5 (cinco) dias do início de cada mês, mediante afixação em local visível ou disponibilização por meio eletrônico acessível ao empregado.

Dias do mês-calendário	Número mínimo de folgas
28 ou 29 dias	8 (oito)
30 ou 31 dias	9 (nove)

Parágrafo primeiro. A escala poderá ser alterada com aviso prévio mínimo de 48 (quarenta e oito) horas, salvo em caso de força maior ou de necessidade imperiosa, nos termos do art. 61 da CLT, inclusive ausência imprevista de empregado, ocupação ou movimento acima do previsto e evento contratado com antecedência inferior à da escala, hipótese em que a folga suprimida será concedida no mesmo mês-calendário.

Parágrafo segundo. A folga não concedida nem compensada dentro do mês-calendário será paga em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Parágrafo terceiro. A empresa que não adotar o regime previsto nesta Cláusula observará a concessão de 2 (duas) folgas em cada semana.

Parágrafo quarto. O regime compensatório aplica-se inclusive aos empregados sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei ou em norma regulamentadora, observado o disposto na Cláusula Décima Sexta, quanto à jornada 12x36.

CLÁUSULA DÉCIMA – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS E BANCO DE HORAS

Nas empresas que adotarem o regime da Cláusula Nona, as horas trabalhadas nas semanas com maior número de dias de trabalho poderão ser compensadas, dentro do mesmo mês-calendário, pela redução da jornada nas semanas com maior número de folgas, de modo que o total de horas do mês não ultrapasse o limite semanal vigente multiplicado pelo número de dias do mês e dividido por 7 (sete).

Parágrafo primeiro. Fica autorizada a adoção de banco de horas, nos termos do art. 59, § 2º, e do art. 611-A, II, da CLT, com compensação no período máximo de 12 (doze) meses, observado o limite de 10 (dez) horas diárias de trabalho, de modo a absorver as oscilações de demanda entre alta e baixa temporada.

Parágrafo segundo. O saldo positivo do banco de horas não compensado ao fim do período, ou na rescisão do contrato de trabalho, será pago como horas extras, com o adicional previsto na Convenção Coletiva.

Parágrafo terceiro. A empresa fornecerá ao empregado, mensalmente, extrato com o saldo do banco de horas.

Parágrafo quarto. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o regime de compensação nem o banco de horas, nos termos do parágrafo único do art. 59-B da CLT.

Parágrafo quinto. Em qualquer hipótese, será respeitado o intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas entre duas jornadas.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – EMPREGADOS ALOJADOS NO ESTABELECIMENTO

Os empregados que residam ou permaneçam alojados em instalações fornecidas pelo empregador, inclusive em meios de hospedagem situados fora de centros urbanos, não terão computado na jornada o período em que, encerradas as atividades do dia, permaneçam livres de qualquer atribuição e sem obrigação de aguardar chamado.

Parágrafo primeiro. O dia em que o empregado alojado permanecer livre de qualquer atribuição, pelo período previsto no inciso V da Cláusula Terceira, será considerado folga para os fins das Cláusulas Oitava e Nona, ainda que gozado nas instalações do alojamento, sendo-lhe facultado deixá-las.

Parágrafo segundo. A habitação fornecida por ser indispensável à realização do trabalho não tem natureza salarial, nos termos da Súmula 367, I, do TST.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – EVENTOS E BANQUETES

Nos períodos de evento, a jornada poderá ser concentrada nos dias de montagem, realização e desmontagem, com compensação pelo banco de horas da Cláusula Décima, observado o limite de 10 (dez) horas diárias de trabalho.

Parágrafo único. As horas excedentes a esse limite, admitidas apenas nas hipóteses do art. 61 da CLT, serão pagas como horas extras, com o adicional previsto na Convenção Coletiva, e não serão lançadas no banco de horas.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – PLANTÃO À DISTÂNCIA (SOBREAVISO)

O empregado escalado para permanecer à distância, aguardando chamado por telefone ou aplicativo para atender a ocorrências de manutenção, segurança, gerência ou atendimento a hóspedes, ficará em regime de sobreaviso, nos termos da Súmula 428 do TST, remunerado à razão de 1/3 (um terço) do salário-hora normal, por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, limitada cada escala a 24 (vinte e quatro) horas.

Parágrafo primeiro. O tempo de atendimento efetivamente prestado durante o sobreaviso será computado como trabalho e remunerado ou compensado na forma deste instrumento.

Parágrafo segundo. O dia em que o empregado estiver de sobreaviso não será computado como folga para os fins das Cláusulas Oitava e Nona.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – COMISSIONISTAS E GORJETAS

Para os empregados remunerados total ou parcialmente por comissões, como os vendedores de hospedagem e de eventos, o repouso semanal remunerado sobre as comissões será calculado dividindo-se o total das comissões do mês pelo número de dias efetivamente trabalhados e multiplicando-se o resultado pelo número de folgas e feriados do mês, nos termos da Lei nº 605/1949 e da Súmula 27 do TST.

Parágrafo primeiro. As horas extras do comissionista puro serão remuneradas apenas pelo adicional, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, dividido pelo número

de horas efetivamente trabalhadas, nos termos da Súmula 340 do TST; para o comissionista misto, observa-se a Orientação Jurisprudencial 397 da SBDI-1 do TST.

Parágrafo segundo. As gorjetas, cobradas na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes e rateadas na forma da Lei nº 13.419/2017 e da Convenção Coletiva, integram a remuneração, mas não servem de base de cálculo para o aviso prévio, o adicional noturno, as horas extras e o repouso semanal remunerado, nos termos da Súmula 354 do TST, inclusive após a ampliação do repouso para 2 (dois) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – TELETRABALHO

Os empregados em teletrabalho por produção ou tarefa, inclusive nas centrais de reservas e de vendas, não se sujeitam ao controle de jornada, nos termos do art. 62, III, da CLT, assegurado o repouso semanal previsto na Cláusula Oitava.

Parágrafo único. Os empregados em teletrabalho por jornada sujeitam-se integralmente a este Termo Aditivo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – JORNADA 12x36

Fica autorizada a jornada de 12 (doze) horas de trabalho seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, nos termos do art. 59-A da CLT, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, inclusive nos setores de recepção, portaria, segurança, governança, manutenção e demais serviços de funcionamento ininterrupto.

Parágrafo primeiro. A remuneração mensal pactuada abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e são considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, nos termos do parágrafo único do art. 59-A da CLT.

Parágrafo segundo. A partir do Marco 2, para que a média semanal não ultrapasse 40 (quarenta) horas, a empresa adotará uma das seguintes medidas:

a) concessão de 1 (um) plantão adicional de folga por mês-calendário; ou

b) redução da duração do plantão para 11 (onze) horas e 25 (vinte e cinco) minutos, mantida a proporção de descanso.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – FERIADOS

Nos termos do art. 611-A, XI, da CLT, a empresa poderá trocar o dia de gozo do feriado por outro dia de folga, mediante comunicação ao empregado com antecedência mínima de 3 (três) dias, devendo a folga compensatória ser concedida no mesmo mês-calendário ou no mês seguinte.

Parágrafo único. O trabalho em feriado não compensado será pago de acordo com a Súmula 146 do TST.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – INTERVALO INTRAJORNADA

Nas jornadas superiores a 6 (seis) horas, o intervalo para repouso e alimentação poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, nos termos do art. 611-A, III, da CLT, desde que o período conste do registro de ponto.

Parágrafo primeiro. Nos restaurantes, bares e similares e nos serviços de alimentos e bebidas dos meios de hospedagem, o intervalo poderá ser superior a 2 (duas) horas, até o limite de [4 (quatro)] horas, nos termos do art. 71, caput, da CLT, de modo a acompanhar os horários de maior movimento.

Parágrafo segundo. A não concessão ou a concessão parcial do intervalo mínimo previsto no caput implicará o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, nos termos do § 4º do art. 71 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – EMPREGADOS DE NÍVEL SUPERIOR E ALTA REMUNERAÇÃO

Este instrumento não estabelece regras de duração do trabalho nem de controle de jornada para os empregados portadores de diploma de nível superior que percebam remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, aos quais tais regras não se aplicam, nos termos do art. 8º da Emenda Constitucional.

Parágrafo único. A esses empregados fica assegurado o repouso semanal remunerado previsto na Cláusula Oitava, admitido o regime compensatório da Cláusula Nona.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE

As microempresas e empresas de pequeno porte poderão adotar o regime compensatório da Cláusula Nona e o banco de horas da Cláusula Décima mediante simples registro em escala e em controle de ponto, dispensada qualquer outra formalidade.

Parágrafo único. Publicada a lei complementar prevista no art. 5º da Emenda Constitucional, as partes se comprometem a iniciar, no prazo de 15 (quinze) dias, negociação de novo Termo Aditivo para incorporar as medidas transitórias nela previstas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – REGISTRO DE JORNADA

As empresas registrarão as horas trabalhadas, as folgas, os períodos de sobreaviso e os saldos de compensação por meio dos sistemas de controle de ponto admitidos na legislação, inclusive por aplicativo em dispositivo móvel nos eventos realizados fora do estabelecimento, ficando autorizada a adoção de registro de ponto por exceção, nos termos do art. 611-A, X, da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – LIMITES DA NEGOCIAÇÃO

Nenhuma disposição deste instrumento autoriza a supressão ou a redução do repouso semanal remunerado, vedada pelo art. 611-B, IX, da CLT, nem o trabalho por mais de 6 (seis) dias consecutivos sem folga.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – VIGÊNCIA

Este Termo Aditivo vigora a partir de seu registro no Sistema Mediador até [data-base], data de término da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho [ANO/ANO], observado o limite do art. 614, § 3º, da CLT.

Parágrafo único. As cláusulas que dependem do Marco 1 ou do Marco 2 produzem efeitos a partir das respectivas datas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – REGISTRO

As partes promoverão o depósito e o registro deste instrumento no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do art. 614 da CLT.

[Cidade], [__] de [__] de 2026.

_____

[SINDICATO PATRONAL] – [Nome do Presidente], Presidente

_____

[SINDICATO LABORAL] – [Nome do Presidente], Presidente