

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – SINDRESBAR/SINTHORESP – 2023/2025 –

✓ **VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA**: A nova Convenção Coletiva tem vigência de **2 (dois) anos**, de 1º de julho de 2023 a 30 de junho de 2025.

Ela abrange empregadores e empregados em restaurantes, churrascarias, cantinas, pizzarias, bares, lanchonetes sorveterias, confeitarias, docerias, buffets, fast-foods (exceto na capital do Estado de São Paulo) e assemelhados, nos seguintes municípios: **São Paulo, Atibaia, Biritiba Mirim, Bom Jesus dos Perdões, Cabreúva, Caieiras, Cotia, Embu das Artes, Embu Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guarulhos, Itapequerica da Serra, Itaquaquecetuba, Juquitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Nazaré Paulista, Poá, Suzano e Taboão da Serra.**

A CCT não é aplicável em hotéis, motéis e demais meios de hospedagem. Também não se aplica em empresas de refeições rápidas (fast-foods) no município de São Paulo.

✓ **REAJUSTE SALARIAL**: O reajustamento salarial será aplicado na forma e prazos seguintes:

- a) Em **1º de julho de 2023**: correção de **8%** (oito por cento);
- b) Em **1º de outubro de 2023**: correção de **4%** (quatro por cento);
- c) Em **1º de maio de 2024**: correção de **4%** (quatro por cento); e
- d) Em **1º de julho de 2024**: correção pelo INPC acumulado no período de 01/07/2023 a 30/06/2024.

Os índices de “a” a “c” acima contemplam a inflação ocorrida nos dois anos de vigência da última CCT (de 01/07/2021 a 30/06/2023).

As empresas serão oportunamente informadas sobre o INPC a ser aplicado em **1º de julho de 2024**. Para isso, os sindicatos laboral e patronal firmarão **nota conjunta** contendo os valores que serão devidos para os pisos salariais e cláusulas econômicas (item “d”).

Serão **compensadas**, em relação aos índices acima previstos, as antecipações porventura concedidas de forma espontânea pelos empregadores a partir de 1º de julho de 2021.

As empresas enquadradas no **piso salarial especial** e que tiverem que aplicar reajuste superior a 8% para alcançar o piso especial de R\$ 1.550,08 devido em julho/2023 **poderão compensar o reajuste excedente a 8%** quando da aplicação do reajuste de outubro/2023. Por exemplo, para a empresa que praticava o piso especial de R\$ 1.384,00 em junho/2023, **o reajuste de 4% previsto para outubro/2023 não precisará ser aplicado**, uma vez que ela terá aplicado 12% de reajuste em julho/2023 para alcançar o piso especial de R\$ 1.550,08 (ou seja, R\$ 1.384,00 + 12% = R\$ 1.550,08), **e assim poderá aplicar apenas os reajustes previstos para maio/2024 e julho/2024**, segundo as regras acima.

As cláusulas econômicas (ajuda de custo uniforme e quebra de caixa) da Convenção Coletiva serão reajustadas nos mesmos percentuais e datas previstos para os reajustamentos salariais, exceto os valores dos vales-refeição que tiveram reajustamentos diferenciados.

✓ **PRAZO PARA A FORMALIZAÇÃO DOS CADASTROS**: Para que possam aplicar as condições **ESPECIAIS** ou **DIFERENCIADAS** previstas na Convenção, as empresas deverão formalizar o **CADASTRO** da concessão de contrapartidas aos empregados perante as entidades patronais (**SINDRESBAR** ou **CNTur**) até o dia **15/02/2024**, com posterior comunicação ao SINTHORESP.

Para cada estabelecimento da empresa, deverá ser providenciado o cadastramento da contrapartida concedida aos empregados, dentre matriz e filiais: havendo duas filiais, deverão ser providenciados três cadastramentos, um para a matriz e um para cada uma das duas filiais, e deverá ser providenciado novo cadastro para cada nova filial aberta. Em sendo constituído um novo estabelecimento na base territorial do sindicato laboral, terá a empresa o prazo de 120 (cento e vinte) dias, a contar da inauguração da casa (efetivo início de suas atividades), para o cadastramento.

As condições de trabalho especiais e diferenciadas poderão ser aplicadas pelo período de 1º de julho de 2023 a 30 de junho de 2024 e em relação a todos os empregados, desde que o cadastramento seja providenciado **até o dia 15 de fevereiro de 2024**. Para o período 2024/2025 – ou seja, de 1º de julho de 2024 a 30 de junho de 2025 –, quando se tratar de renovação do cadastro firmado para o período 2023/2024, o cadastramento poderá ser procedido a partir de 1º de julho de 2024 e até o prazo limite de 15 de dezembro de 2024.

✓ **CONTRAPARTIDAS PARA ENQUADRAMENTO NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ESPECIAIS**: Para a empresa se habilitar à prática do **piso especial** e **condições de trabalho especiais**, bastará a comprovação de concessão de apenas **UMA** das seguintes contrapartidas aos empregados:

- a) Concessão de **plano de saúde**, sendo a empresa responsável pelas mensalidades do plano; **ou**
- b) Repasse das **gorjetas** em folha salarial; **ou**
- c) Formalização dos convênios necessários para a concessão do benefício da **Cesta Social**.

✓ **CONTRAPARTIDAS PARA ENQUADRAMENTO NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DIFERENCIADAS**: Para a empresa se habilitar à prática do **piso diferenciado** e **condições de trabalho diferenciadas**, deverá haver a comprovação da concessão das seguintes contrapartidas aos empregados:

- a) Formalização do convênio necessário para a concessão do benefício do **ClubSaúde/Saúde da Gente**; e
- b) Integração de **estimativa de gorjeta** em folha salarial.

✓ **PISO SALARIAL ESPECIAL**: O piso salarial especial será escalonado da forma abaixo:

**I** - A partir de **1º de julho de 2023**: **R\$ 1.550,08** por mês ou **R\$ 7,05** por hora;

**II** – A partir de **1º de outubro de 2023**: **mantidos os valores de R\$ 1.550,08** por mês ou **R\$ 7,05** por hora, porque o reajuste de 4% de outubro/2023 terá sido concedido juntamente com o reajuste de 8% de julho/2023;

**III** – A partir de **1º de maio de 2024**: **R\$ 1.612,08** por mês ou **R\$ 7,32** por hora; e

**IV** – A partir de **1º de julho de 2024**: será equivalente ao valor resultante da aplicação do INPC acumulado entre 01/07/2023 e 30/06/2024 sobre os valores do piso especial devidos a partir de maio/2024. Como dito acima, o índice será divulgado oportunamente mediante **nota conjunta** a ser assinada pelos sindicatos laboral e patronal.

✓ **PISO SALARIAL DIFERENCIADO**: O piso salarial diferenciado será escalonado da forma abaixo:

**I** - A partir de **1º de julho de 2023**: **R\$ 1.737,72** por mês ou **R\$ 7,90** por hora;

**II** – A partir de **1º de outubro de 2023**: **R\$ 1.807,22** por mês ou **R\$ 8,22** por hora;

**III** – A partir de **1º de maio de 2024**: **R\$ 1.879,51** por mês ou **R\$ 8,55** por hora; e

**IV** – A partir de **1º de julho de 2024**: será equivalente ao valor resultante da aplicação do INPC acumulado entre 01/07/2023 e 30/06/2024 sobre os valores do piso diferenciado devidos a partir de maio/2024. Como dito acima, o índice será divulgado oportunamente mediante **nota conjunta** a ser assinada pelos sindicatos laboral e patronal.

✓ **PISO SALARIAL NORMAL**: O piso salarial normal será escalonado da forma abaixo:

**I** - A partir de **1º de julho de 2023**: R\$ 1.980,72 por mês ou R\$ 9,00 por hora;

**II** – A partir de **1º de outubro de 2023**: R\$ 2.059,95 por mês ou R\$ 9,36 por hora;

**III** – A partir de **1º de maio de 2024**: R\$ 2.142,34 por mês ou R\$ 9,74 por hora; e

**IV** – A partir de **1º de julho de 2024**: será equivalente ao valor resultante da aplicação do INPC acumulado entre 01/07/2023 e 30/06/2024 sobre os valores do piso normal devidos a partir de maio/2024. Como dito acima, o índice será divulgado oportunamente mediante **nota conjunta** a ser assinada pelos sindicatos laboral e patronal.

✓ **CONDIÇÕES ESPECIAIS**: A empresa que se enquadrar nas condições de trabalho **ESPECIAIS** estará autorizada a:

- a) praticar o piso **salarial especial**;
- b) pagar **horas extras** com o adicional de **50%**;
- c) pagar as **horas noturnas** com o adicional de **20%**;
- d) **identificar os cargos** na organização empresarial que se enquadram como funções **de confiança**;
- e) contratar empregados em regime de **jornada 12x36**;
- f) praticar **banco de horas com prazo de até 1 (um) ano** para a compensação das horas extraordinárias;
- g) contratar e manter empregados em **regime de tempo parcial**;
- h) adotar **pré-assinalação dos intervalos** nos controles de ponto;
- i) utilizar **sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho**, nos termos da Portaria MTE 373/2011;
- j) conceder refeições aos empregados mediante o **desconto de até 1% do menor piso salarial**;
- k) pagar o **vale-transporte em dinheiro**;
- l) pagar a **taxa de manutenção de uniformes em valor reduzido**;
- m) pagar a **quebra de caixa em valor reduzido**; e
- n) **não proceder à homologação das rescisões de contrato** de seus empregados não estáveis e com mais de 1 (um) ano de serviço, para os quais o ato homologatório será **facultativo**.

Por ocasião do seu cadastramento nas condições de trabalho especiais, a empresa deverá apresentar, conforme o caso: (a) pré-contas para demonstrar a sugestão de gorjetas iguais ou superiores a 12%, bem como os respectivos holerites mostrando o repasse das gorjetas em folha; **ou** (b) documentação de concessão do plano de saúde **e** pré-contas, para demonstrar a existência de cobrança de gorjetas menores do que 12% e os holerites dos empregados, para mostrar o repasse em folha das gorjetas; **ou** (c) documentação de concessão do plano de saúde **e** convênio para a concessão da Cesta Social; **ou** (d) pré-contas, para demonstrar a existência de cobrança de gorjetas menores do que 12% e os holerites dos empregados, para mostrar o repasse em folha das gorjetas **e** convênio para a concessão da Cesta Social.

✓ **REGRAMENTOS ESPECÍFICOS**: A empresa que se habilitar para a prática de condições de trabalho **especiais** e que demonstrar, por ocasião do seu cadastramento, (a) sugestão de **gorjetas nas pré-contas iguais ou superiores a 12%**; **OU** (b) concessão concomitante de **pelo menos duas das contrapartidas** (v.g.: (i) plano de saúde e gorjeta ostensiva menor que 12%; ou (ii) plano de saúde e Cesta Social; ou ainda (iii) gorjeta ostensiva menor que 12% e Cesta Social) poderá, adicionalmente adotar os seguintes **regramentos específicos**:

- a) concessão de **intervalo intrajornada** para refeição e descanso aos empregados de no **mínimo 30 minutos e no máximo 4 (quatro) horas**, independentemente da contrapartida normalmente exigida (plano de saúde para o empregado e um dependente);
- b) pagamento das **verbas rescisórias em até 3 parcelas**, com a possibilidade de inclusão da multa de 40% do FGTS no parcelamento e concessão do aviso prévio no curso de eventual estabilidade; e
- c) garantia de **100 horas mensais mínimas** para os horistas.

✓ **CONDIÇÕES DIFERENCIADAS**: A empresa que se enquadrar nas condições de trabalho **DIFERENCIADAS** estará autorizada a praticar o piso salarial diferenciado, bem como todas regras previstas para as empresas com condições especiais, exceto em relação aos adicionais de **horas extras (70%) e noturno (35%)**.

✓ **BANCO DE HORAS NEGATIVO**: A nova Convenção Coletiva manteve a permissão da utilização do chamado “**Banco de Horas Negativo**”, desde que o saldo negativo de horas a serem compensadas não exceda ao limite de 30 horas.

✓ **INTERVALO INTRAJORNADA**: O intervalo intrajornada poderá ser de no mínimo 30 minutos e no máximo de 4 horas, sem a necessidade da contrapartida do plano de saúde para o empregado e um dependente para a empresa habilitada aos **regramentos específicos**, no caso de novos empregados ou de empregados antigos que passarem a realizar o intervalo elástico.

✓ **HORISTAS**: Para fins de cálculo e pagamento do **empregado horista**, serão levadas em consideração as horas efetivamente trabalhadas pelo empregado. Para cálculo e pagamento de horas extras será considerado o que exceder a 8ª diária ou a 44ª hora semanal trabalhada, independentemente da escala de trabalho.

✓ **INAPLICABILIDADE DA MULTA PREVISTA NA LEI Nº 7.238/84 (DISPENSA NO TRINTÍDIO QUE ANTECEDE À DATA-BASE DE 2024)**: Independentemente da data de rescisão do contrato de trabalho, o empregado **não fará jus ao pagamento da indenização adicional** de que trata o art. 9º da Lei nº 7.238/84 no trintídio que anteceder à data-base de **01/07/2024**.

✓ **PARCELAMENTO DE RESCISÕES CONTRATUAIS**: Para as empresas que se habilitarem para a fruição dos **regramentos específicos**, as verbas rescisórias do empregado em caso de dispensa sem justa causa ou mútuo acordo **poderão ser pagas em até 3 (três) parcelas mensais** e consecutivas, sendo a primeira dez dias após o ato da rescisão.

O aviso prévio poderá ser dado durante eventual período estável.

✓ **HOMOLOGAÇÕES**: Para as empresas enquadradas nas condições de trabalho **ESPECIAIS** ou **DIFERENCIADAS**, a homologação da rescisão contratual somente será devida em caso de pedido de demissão de empregado estável, hipótese em que a assistência ao trabalhador será procedida pelo SINTHORESP ou pela DRT. Fora dessa hipótese, **não há obrigação de a empresa REGULARMENTE CADASTRADA** efetuar homologações de rescisões contratuais.

Portanto, as **homologações** somente são **obrigatórias** para as empresas que **NÃO** se cadastrarem nas condições especiais ou diferenciadas.

✓ **GORJETAS**: Todas as regras relativas ao tema estão dispostas na Convenção Coletiva, principalmente em relação ao seguinte, quando se tratar de **gorjetas ostensivas ou compulsórias**:

❖ Empresas sujeitas ao regime de tributação pelo **Lucro Presumido ou Real**:

a) **Retenção de 33%** das gorjetas líquidas pela empresa, para cobertura dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha salarial; e

b) Distribuição do montante restante (ou seja, 67% das gorjetas líquidas) aos empregados participantes do rateio, com a discriminação do valor pago no holerite.

❖ Empresas enquadradas no regime do **SIMPLES NACIONAL**:

a) **Retenção de 20%** das gorjetas líquidas pela empresa, para cobertura dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha salarial; e

b) Distribuição do montante restante (ou seja, 80% das gorjetas líquidas) aos empregados participantes do rateio, com a discriminação do valor pago no holerite.

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

As regras relativas ao “*repique*” e “*pontuação*” serão definidas de comum acordo entre empresa e empregados, sendo lícito, mas não obrigatório, que empregados que não mantenham contato direto com os clientes participem da divisão do montante arrecadado com a cobrança da taxa de serviço.

Quando se tratar de **gorjetas espontâneas** (facultativas, desvinculadas da nota de despesa, além de administradas e rateadas pelos próprios empregados, não sendo possível ao empregador precisar quanto cada um deles auferiu mensalmente com o rateio das gratificações), a empresa deverá compor a remuneração dos empregados por meio de valores estimados. As empresas que já vinham praticando a modalidade de gorjetas espontâneas, conforme a definição da norma coletiva, **poderão continuar praticando os mesmos valores de estimativa de gorjetas que vinham sendo inseridos em folha salarial até 30/06/2023**. Já para as empresas constituídas a partir de 01/07/2023, bem como para aquelas que não praticavam nenhuma modalidade de gorjeta e que passaram a praticar a modalidade de gorjetas espontâneas devido à nova realidade do estabelecimento, serão devidos, como estimativa de gorjeta, **o valor equivalente a 40% do piso salarial aplicável à empresa para os empregados do salão, e 20% do piso salarial aplicável à empresa para os empregados da cozinha e demais funções**.

**A estimativa de gorjetas não é aplicável para as empresas com gorjetas ostensivas ou compulsórias.**

✓ **REAJUSTAMENTO DAS COBERTURAS DO SEGURO DE VIDA**: Antes inalteradas por quatro anos (ou seja, de 01/07/19 a 30/06/23), as coberturas do seguro de vida e acidentes em grupo foram reajustadas conforme a cláusula 59ª, sendo as principais nos seguintes valores:

- **R\$ 19.303,00** em caso de morte;
- **R\$ 19.303,00** em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente; e
- **R\$ 19.303,00** como antecipação especial por doença.

✓ **IDENTIFICAÇÃO DE FUNÇÕES DE CONFIANÇA**: As empresas que providenciarem o devido cadastramento poderão identificar, para fins de consignação no comprovante de cadastro, os cargos na organização empresarial que se enquadram como **funções de confiança**, que não terão direito ao recebimento de horas extras e adicional noturno.

✓ **ESCLARECIMENTO FINAL**: Este é apenas um resumo das principais inovações da Convenção Coletiva firmada pelo **SINDRESBAR** com o **SINTHORESP**, não tendo sido abordados diversos outros aspectos da norma coletiva, dentre outros descansos semanais, estabilidades no emprego, contribuições sindicais etc. Recomenda-se, assim, a leitura da Convenção Coletiva na íntegra para a perfeita compreensão de todas as regras aplicáveis às relações de trabalho no âmbito da categoria de restaurantes, bares e similares.

São Paulo, 28 de julho de 2023

**WILSON LUIZ PINTO**  
Presidente do SINRESBAR

**CARLOS AUGUSTO PINTO DIAS**  
Vice-Presidente de Assuntos Jurídicos da CNTUR

**ANDREA CAROLINA DA CUNHA TAVARES**  
Delegada da CNTUR na OIT e no CNT