

SINDRESBAR e SINTHORESP

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021

Foi assinada a **Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021** com o **SINTHORESP**, aplicável aos restaurantes, bares e similares de **São Paulo-Capital**, 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, Juquitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Nazaré Paulista, Poá, Salesópolis, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.

1. REAJUSTE E PISOS SALARIAIS EM 1º DE JULHO DE 2019:

Em 1º de julho de 2019, **todas** as empresas da categoria deverão reajustar os salários devidos aos empregados em **2% (dois por cento)**, mediante a aplicação do fator 1,02 (um inteiro e dois centésimos).

A partir de 1º de julho de 2019, os **pisos salariais** serão os seguintes:

- a) **Piso Diferenciado I** de **R\$ 1.205,70** para os mensalistas ou **R\$ 5,48** por hora. Para cargos de confiança: **R\$ 2.412,00**;
- b) **Piso Diferenciado II** de **R\$ 1.369,00** para os mensalistas ou **R\$ 6,22** por hora. Para cargos de confiança: **R\$ 2.738,00**; e
- c) **Piso Normal/Padrão** de **R\$ 1.561,00** para os mensalistas ou **R\$ 7,10** por hora. Para cargos de confiança: **R\$ 3.122,00**.

2. ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS – PRAZO 31/10/2019:

As empresas terão **até o dia 31 de outubro de 2019** para formalizarem os **Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados** para todos os seus estabelecimentos em funcionamento. Deverão ser celebrados tantos **Termos** quantos forem os estabelecimentos da empresa na base territorial do **SINTHORESP**. Todos os **Termos**, assinados com base na Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, tiveram suas vigências encerradas no dia 30 de junho de 2019. Até 31 de outubro de 2019, as empresas deverão providenciar o ajustamento de novos **Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados**, observadas as condições estabelecidas na **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021**. Os **Termos** assinados na vigência da CCT anterior não são aptos para suportar o enquadramento das empresas nos **Pisos Salariais Diferenciados I** ou **II** depois de 1º de julho de 2019. Os **Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados** deverão ser assinados pelo **SINTHORESP** e pelo **SINDRESBAR**.

3. ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO I:

Para a empresa se habilitar ao enquadramento no **Piso Diferenciado I**, deverá preencher pelo menos um dos seguintes requisitos:

- Concessão de **plano de saúde** (básico/padrão enfermaria); **OU**

- Assinatura de **Acordo Coletivo de Trabalho** para participação dos empregados nos lucros e resultados da empresa (**PLR/PPR**); **OU**
- Adoção da modalidade de **gorjetas compulsórias** com assinatura de **Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias**; **OU**
- Formalização de **programa de premiação** em benefício dos empregados.

As condições acima, que permitem a adoção do piso salarial diferenciado I, são **alternativas**, e não **cumulativas**. Basta **qualquer uma delas** para que a empresa esteja apta a obter o **Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado I**.

A empresa que celebrar o **Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado I** poderá:

- a) Aplicar o reajuste salarial de **2%** em 1º de julho de 2019 e o de **2%** a partir de 1º de janeiro de 2020, se também tiver formalizado o Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas (**TRDC**);
- b) Praticar o **Piso Salarial Diferenciado I**, inclusive com **piso de ingresso** em valor 15% inferior, se também tiver formalizado o **TRDC**;
- c) Contratar novos empregados na modalidade **horista**, com mínimo de **100 horas mensais**, se também tiver formalizado **TRDC**;
- d) Praticar **banco de horas**, com prazo de até **1 (um) ano**, se também tiver formalizado o **TRDC**;
- e) Aplicar o adicional de **50%** sobre as **horas extraordinárias**, se também tiver formalizado **TRDC**;
- f) Aplicar o adicional **noturno** de **20%** pelas **horas noturnas**, se também tiver formalizado o **TRDC**;
- g) Deixar de efetuar o pagamento da **Indenização por Antiguidade** de que trata a cláusula 81ª da Convenção; e
- h) Aplicar as demais **cláusulas econômicas** da Convenção Coletiva em seus valores mínimos, se também tiver formalizado **TRDC**.

Por meio do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas (TRDC)**, a empresa poderá ainda:

- * aplicar os índices de reajustes apenas para os empregados com salário **igual ou inferior a cinco vezes** o valor do piso;
- * identificar os cargos na organização empresarial que se enquadram como **funções de confiança**;
- * contratar empregados em regime de **jornada 12x36**, observadas as prescrições legais;
- * contratar empregados em **regime de tempo parcial**, observadas as prescrições legais;
- * reduzir o **intervalo intrajornada** para até **30 minutos** (meia hora);
- * determinar a **pré-assinalação dos intervalos** nos controles de ponto, bem como utilizar **sistemas alternativos de ponto**; e
- * deixar de **homologar as rescisões de contrato de trabalho** perante o sindicato profissional.

4. REAJUSTE E PISOS SALARIAIS EM 1º DE NOVEMBRO DE 2019 OU 1º DE JANEIRO DE 2020:

Em 1º de novembro de 2019, as empresas enquadradas no **Piso Salarial Diferenciado I** deverão reajustar os salários devidos aos seus empregados em **2% (dois por cento)**, mediante a aplicação do fator 1,02 (um inteiro e dois centésimos). As empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas (TRDC)** poderão diferir (postergar) a aplicação desse reajuste de 2% para **1º de janeiro de 2020**, desde que o **TRDC** seja efetivamente assinado até o dia 31 de outubro de 2019.

Em 1º de novembro de 2019, as empresas enquadradas no **Piso Salarial Diferenciado II** e no **Piso Salarial Normal** deverão reajustar os salários devidos aos seus empregados em **4% (cinco por cento)**, mediante a aplicação do fator 1,04 (um inteiro e quatro centésimos).

A partir de 1º de novembro de 2019, os **pisos salariais** serão os seguintes:

- a) **Piso Diferenciado I** de **R\$ 1.230,00** para os mensalistas ou **R\$ 5,59** por hora. Para cargos de confiança: **R\$ 2.460,00**;
- b) **Piso Diferenciado II** de **R\$ 1.430,00** para os mensalistas ou **R\$ 6,50** por hora. Para cargos de confiança: **R\$ 2.860,00**; e
- c) **Piso Normal/Padrão** de **R\$ 1.630,00** para os mensalistas ou **R\$ 7,41** por hora. Para cargos de confiança: **R\$ 3.260,00**.

As empresas enquadradas no **Piso Salarial Diferenciado I** e que vierem a ajustar a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas (TRDC)** poderão aplicar os pisos salariais descrito na letra “a” supra somente a partir de **1º de janeiro de 2020**.

5. TERMO DE REGRAMENTO DIFERENCIADOS E CONTRAPARTIDAS (TRDC):

O **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas (TRDC)** deverá ser ajustado com o **SINTHORESP** e pelo **SINDRESBAR**. Deverão ser celebrados tantos **Termos** quantos forem os estabelecimentos da empresa. São habilitadas para o ajuste do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas (TRDC)** as empresas que se encaixarem em uma das seguintes hipóteses:

I – As empresas devidamente enquadradas no **Piso Diferenciado I**, no regime das **Gorjetas Compulsórias**, que sugiram, em suas pré-contas, gorjetas em percentuais **iguais ou superiores a 12%** (doze por cento);

OU

II – As empresas enquadradas nos **Pisos Diferenciados I ou II**, 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;

- 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.

OU

III – As empresas que formalizarem os **convênios** necessários para a concessão do benefício da **Cesta Social**, definida na cláusula 7ª da Convenção Coletiva de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas.

ESCLARECIMENTOS

A empresa que não ajustar novo **Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado** até o dia **31 de outubro de 2019** perderá todos os direitos e vantagens que vinham por ela sendo usufruídos. Assim, a empresa que não providenciar novo **Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado** até o dia 31 de outubro de 2019, deverá:

- Aplicar o reajuste salarial de **2%** a partir de 1º de julho de 2019, bem como o reajuste salarial de **4%** a partir de 1º de novembro de 2019;
- Observar que nenhum de seus empregados poderá receber salário inferior ao piso de **R\$ 1.561,00** a partir de 1º de julho de 2019, e o piso de **R\$ 1.630,00** a partir de 1º de novembro de 2019, devendo a empresa arcar com as diferenças salariais existentes;
- Incorporar na remuneração do empregado o valor de **R\$ 1.630,00** como **estimativa de gorjeta**, pagando os reflexos trabalhistas (férias com 1/3 e 13º salário), fundiários e previdenciários sobre esse valor, caso seus empregados recebam gorjetas de seus clientes e a empresa não possua o necessário Termo de Implantação das Gorjetas ou Acordo Coletivo de Trabalho assinado com o **SINTHORESP**;
- Abster-se de contratar **horistas**, pois não estará autorizada a tal condição;
- Abster-se de praticar **banco de horas**, pois não estará autorizada a tal condição;
- Homologar as **rescisões contratuais** de seus empregados no **SINTHORESP**, sob pena do pagamento de multa;
- Sujeitar-se ao pagamento da **Indenização por Antiguidade** de que trata a cláusula 81ª da Convenção; e
- Observar todas as **cláusulas econômicas** da CCT pelos seus valores máximos, inclusive em relação aos adicionais de hora extra (100%) e noturno (50%).

Como disposto na Convenção Coletiva, 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 dos Termos ou, ainda, aquela que discordar da redação ajustada e proposta para os referidos instrumentos, poderá se valer de Acordo Coletivo de Trabalho para os mesmos desideratos.



O Sindicato Patronal prestará à sua empresa todos os esclarecimentos, assistência jurídica e administrativa sobre a norma coletiva e legislação, bem como informações sobre os documentos solicitados e, ainda, fornecerá todos os documentos necessários para que a sua empresa possa cumprir a nova legislação através da assinatura dos termos . As convenções coletivas estão disponíveis em nosso site.

Dúvidas serão dirimidas no atendimento pelos profissionais que se encontram à sua disposição.

Agende seu atendimento no nosso site www.sindresbar.com.br.

Atenciosamente,

Juliana Duarte

Advogada Sindresbar