

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – SINTHORESP – 2025/2027 –

✓ **VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA:** A nova Convenção Coletiva tem vigência de **2 (dois) anos**, de 1º de julho de 2025 a 30 de junho de 2027.

Ela abrange empregadores e empregados em restaurantes, churrascarias, cantinas, pizzarias, bares, lanchonetes sorveterias, confeitorias, 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, Caiáras, Cotia, Embu das Artes, Embu Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guarulhos, Itapecerica 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:** Os valores dos pisos e demais salários em geral serão majorados da seguinte forma:

I - Reajuste Salarial em JULHO de 2025:

Em julho de 2025, o **REAJUSTAMENTO SALARIAL** será procedido da seguinte forma:

- A partir de 01/07/2025: Reajuste dos **salários** de julho de 2025 (aplicáveis aos salários a serem pagos até o quinto dia útil do mês de agosto de 2025) pela variação do **INPC** que vier a ser acumulada entre 01/07/2024 e 30/06/2025. Em relação aos salários, apenas a variação do INPC deverá ser observada, sem a obrigatoriedade de concessão de nenhum outro acréscimo ou aumento.

Serão compensadas, em relação ao índice que vier a ser aplicável, as **antecipações** porventura concedidas de forma espontânea pelos empregadores **a partir de 1º de julho de 2024**, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência.

Na hipótese de empregado admitido **após 1º de julho de 2024**, ou em se tratando de empresa constituída ou em funcionamento depois desta data, serão aplicados reajustes **de forma proporcional**, desde que o valor não seja inferior ao piso salarial e nem inferior ao salário de outro empregado que exercer a mesma função, conforme define o artigo 461 da CLT.

II - Correção dos Pisos Salariais em JULHO de 2025:

Em julho de 2025, os **PISOS SALARIAIS** serão corrigidos da seguinte forma:

- A partir de 01/07/2025: Correção dos pisos salariais de julho de 2025 (aplicáveis aos pisos a serem pagos até o quinto dia útil do mês de agosto de 2025) pela variação do INPC que vier a ser acumulada entre 01/07/2024 e 30/06/2025 com o acréscimo de 1% (um por cento) sobre os valores daí resultantes.
- A correção acima será aplicada a todos os pisos previstos na norma coletiva da categoria (piso especial, piso diferenciado e piso normal), inclusive no que concerne aos pisos para cargos de confiança.

A partir de **julho de 2025**, nenhum piso salarial poderá ser inferior ao **Salário-Mínimo Paulista**, devendo prevalecer o valor mais favorável ao trabalhador, inclusive na hipótese de novo valor vir a ser aprovado pela Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (Alesp) e sancionado pelo Governador de São Paulo. Esta regra somente se aplica a partir de julho de 2025 (pagamento dos salários até o 5º dia de agosto de 2025).

III - Circular Conjunta em JULHO de 2025:

O **reajuste salarial, os pisos salariais aplicáveis, bem como os novos valores das cláusulas econômicas** que irão vigorar a partir de **julho de 2025** serão devidamente dispostos em **CIRCULAR CONJUNTA** a ser firmadas pelos sindicatos laboral e patronal, tão logo seja divulgada a variação do **INPC** de 01/07/2024 a 30/06/2025 (o que, espera-se, ocorra em meados de julho de 2025).

IV - Reajuste Salarial em JULHO de 2026:

Em julho de 2026, o **REAJUSTAMENTO SALARIAL** será procedido da seguinte forma:

- A partir de 01/07/2026: Reajuste dos salários de julho de 2026 pela variação do INPC que vier a ser acumulada entre 01/07/2025 e 30/06/2026. Em relação aos salários, apenas a variação do INPC deverá ser observada sem a obrigatoriedade de concessão de nenhum outro acréscimo ou aumento.

Serão compensadas, em relação ao índice que vier a ser aplicável, as **antecipações** porventura concedidas de forma espontânea pelos empregadores **a partir de 1º de julho de 2025**, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência.

Na hipótese de empregado admitido **após 1º de julho de 2025**, ou em se tratando de empresa constituída ou em funcionamento depois desta data, serão aplicados reajustes **de forma proporcional**, desde que o valor não seja inferior ao piso salarial e nem inferior ao salário de outro empregado que exercer a mesma função, conforme define o artigo 461 da CLT.

V - Correção dos Pisos Salariais em JULHO de 2026:

Em julho de 2026, os **PISOS SALARIAIS** serão corrigidos da seguinte forma:

- A partir de 01/07/2026: Correção dos pisos salariais de julho de 2026 (aplicáveis aos pisos a serem pagos até o quinto dia útil do mês de agosto de 2026) pela variação do INPC que vier a ser acumulada entre 01/07/2025 e 30/06/2026.
- A correção acima será aplicada a todos os pisos previstos na norma coletiva da categoria (piso especial, piso diferenciado e piso normal), inclusive no que concerne aos pisos para cargos de confiança.

A partir de **julho de 2025**, nenhum piso salarial poderá ser inferior ao **Salário-Mínimo Paulista**, devendo prevalecer o valor mais favorável ao trabalhador, inclusive na hipótese de novo valor vir a ser aprovado pela Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (Alesp) e sancionado pelo Governador de São Paulo.

VI - Circular Conjunta em JULHO de 2026:

O **reajuste salarial, os pisos salariais aplicáveis, bem como os novos valores das cláusulas econômicas** que irão vigorar **a partir de julho de 2026** serão devidamente dispostos em **CIRCULAR CONJUNTA** a ser firmadas pelos sindicatos laboral e patronal, tão logo seja divulgada a variação do **INPC** de 01/07/2025 a 30/06/2026 (o que, espera-se, ocorra em meados de julho de 2026).

VII - Aumento Real de 2% em MARÇO de 2026 para as empresas que não providenciarem o Cadastro de Contrapartidas até 28/02/2026:

As empresas que não providenciarem o cadastramento de contrapartidas junto ao SINDRESBAR ou à CNTUR, **até o dia 28 de fevereiro de 2026**, como disciplinado pelas cláusulas 9ª e seguintes desta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão conceder, além das correções acima, **outros 2% (dois por cento)** a título de **aumento real**, tanto sobre os pisos quanto sobre como os salários e demais cláusulas econômicas, **a partir de março de 2026**.

Esse aumento real **não será devido** para as empresas que providenciarem o **cadastramento de contrapartidas** até o dia 28 de fevereiro de 2026.

VIII - Aumento Real de 2% em FEVEREIRO de 2027 para as empresas que não providenciarem o Cadastro de Contrapartidas até 15/01/2027:

As empresas que não providenciarem o cadastramento de contrapartidas junto ao SINDRESBAR ou à CNTUR, **até o dia 15 de janeiro de 2027**, como disciplinado pelas cláusulas 9ª e seguintes desta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão conceder, além das correções acima, **outros 2% (dois por cento)** a título de **aumento real**, tanto sobre os pisos quanto sobre como os salários e demais cláusulas econômicas, **a partir de fevereiro de 2027**.

Esse aumento real **não será devido** para as empresas que providenciarem o **cadastramento de contrapartidas** até o dia 15 de janeiro de 2027.

✓ **PRAZO PARA A FORMALIZAÇÃO DOS CADASTROS:** Para que possam aplicar as condições **ESPECIAIS** ou **DIFERENCIADAS** previstas na Convenção, **a partir de julho/2025**, as empresas deverão formalizar o **CADASTRO** da concessão de contrapartidas aos empregados perante as entidades patronais (**SINDRESBAR** ou **CNTur**) até o dia **28/02/2026**. As mesmas condições **ESPECIAIS** ou **DIFERENCIADAS** poderão ser aplicadas a partir de julho/2026, desde que o **CADASTRO** ora referido seja realizado perante as entidades patronais (**SINDRESBAR** ou **CNTur**) até o dia **15/01/2027**.

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 2025 a 30 de junho de 2026 e em relação a todos os empregados, desde que o cadastramento seja providenciado **até o dia 28 de fevereiro de 2026**. Para o período 2026/2027 – ou seja, de 1º de julho de 2026 a 30 de junho de 2027 –, quando se tratar de renovação do cadastro firmado para o período 2025/2026, o cadastramento poderá ser procedido a partir de 1º de julho de 2024 e até o prazo limite de 15 de janeiro de 2027.

✓ **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**, bastará 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.

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

- a) praticar o piso **salarial especial** ou **diferenciado**, conforme o caso;
- b) pagar **horas extras** com o adicional de **50% ou 70%**, conforme o caso;
- c) pagar as **horas noturnas** com o adicional de **20% ou 35%**, conforme o caso;
- 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**.

✓ **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, adicionadamente 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); e
- b) garantia de **100 horas mensais mínimas** para os empregados horistas.

✓ **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 elastecido.

✓ **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.

✓ **PLR**: Quanto à **participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa** (PLR), fica mantida a norma coletiva preexistente de que o SINTHORESP, durante o prazo de vigência da Convenção, considerará válidos os acordos prevendo a participação laboral nos lucros ou resultados da empresa, a serem assinados pela comissão de empregados diretamente com o respectivo empregador, cuja cópia deverá ser encaminhada ao SINTHORESP para fins de arquivo, segundo o art. 2º, caput, II, e § 2º, da Lei nº 10.101/2000.

✓ **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 obrigaçāo de a empresa 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 aufera 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 30/06/2025**. Já para as empresas constituídas a partir de 01/07/2025, 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.

✓ **REAJUSTAMENTO DAS COBERTURAS DO SEGURO DE VIDA:** Para o biênio 2025/2027, as coberturas do seguro de vida e acidentes em grupo foram reajustadas conforme a cláusula 60^a, sendo as principais nos seguintes valores:

- **R\$ 20.654,21 em caso de morte;**
- **R\$ 20.654,21 em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente; e**
- **R\$ 20.654,21 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.

✓ **SAPATOS/UNIFORMES:** Sapatos ou calçados utilizados pelo **empregado não serão considerados como uniformes e fardamentos, e como tal, terão sua concessão facultativa**. Somente serão de concessão obrigatória os calçados que contiverem o logotipo da empresa ou que se enquadrem como EPI.

✓ **ESCLARECIMENTO FINAL:** Este é apenas um resumo das principais regras 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 que haja a perfeita compreensão de todas as regras aplicáveis às relações de trabalho no âmbito da categoria de restaurantes, bares e similares.

São Paulo, 12 de maio de 2025.

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