

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

As partes ora signatárias, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINTHORESP** - Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de São Paulo e Região (CNPJ 62.657.168/0001-21), e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDRESBAR** - Sindicato de Restaurantes, Bares e Similares de São Paulo (CNPJ 17.090.637/0001-19), por meio de seus representantes legais, em função de suas bases territoriais e respectivas representações, ajustam a **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027**, nos termos dos arts. 1º, IV, 6º, caput, 7º, caput e inciso XXVI, 8º, III e VI, e 170, caput, da Constituição Federal, bem como dos arts. 8º, § 3º, 611, caput, 611-A, caput, e 613, IV, todos da CLT, e demais disposições legais aplicáveis, cujas cláusulas e condições reciprocamente obrigam-se a cumprir e fazer respeitar, a seguir transcritas:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Cláusula 1ª. VIGÊNCIA

A presente convenção coletiva de trabalho tem vigência de 2 (dois) anos, fixada para o período de 1º de julho de 2025 a 30 de junho de 2027, mantida a data-base em 1º de julho.

Cláusula 2ª. ABRANGÊNCIA

Este instrumento 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 municípios em intersecção com o que consta no Registro Sindical das partes convenentes, quais sejam: **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, Itapeverica da Serra, Itaquaquecetuba, Jiquitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Nazaré Paulista, Poá, Suzano e Taboão da Serra.**

Cláusula 3ª. PREMISSAS

O presente instrumento visa a satisfação do bem coletivo, que é a congregação de diferentes interesses individuais que convergem num mesmo interesse comum, que neste momento tem como meta a recuperação do setor, não somente com a manutenção dos postos de trabalho, mas também com a criação de novos.

§ 1.º Todas as regras aqui pactuadas foram devidamente aprovadas por empregados e empregadores em suas respectivas assembleias e seguem as premissas desta cláusula, sendo consenso de que representam o melhor para as categorias laboral e patronal neste momento.

§ 2.º A presente Convenção Coletiva de Trabalho foi celebrada sob a proteção do art. 611-A da CLT, que trouxe o **princípio da prevalência do negociado sobre o legislado**, que amplifica o "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho" previsto no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, e sob o **princípio da autonomia privada coletiva dos sindicatos** (art. 8º, § 3º, da CLT), sendo-lhes lícito firmar

concessões mútuas quando estas visam a melhoria da condição social do trabalhador (arts. 1, IV, 6º, caput, 7º, caput, e 170, caput, todos da Constituição Federal, e Convenção nº 154 da OIT), a fiscalização do cumprimento dos regramentos trabalhistas e o aumento do emprego mediante a recuperação econômico-financeira das empresas, como objetiva o presente instrumento. Mais que ninguém, as entidades sindicais são as defensoras e maiores interessadas nos direitos de seus representados, como define o art. 8º, III, da Constituição Federal, não podendo ser substituídas por quem não goza do status de entidade sindical, ainda mais quando este sequer contribui para o diálogo e crescimento das relações capital-trabalho.

§ 3.º A presente convenção, seguindo a premissa das anteriores, mantém o modelo de prática de pisos salariais e condições de trabalho diferenciadas, especiais e específicas por meio da concessão de contrapartidas aos empregados, aplicáveis mediante os procedimentos previstos adiante. **A empresa que não concordar com qualquer dos procedimentos ou condições previstas nesta convenção coletiva de trabalho** – embora todas as cláusulas aqui dispostas tenham sido devidamente aprovadas pelas assembleias e comissões constituídas em assembleias de empregados e empregadores, respectivamente convocadas pelo SINTHORESP e pelo SINDRESBAR visando a assinatura do presente instrumento normativo coletivo –, **está livre para negociar diretamente com o SINTHORESP, pela via do acordo coletivo de trabalho, observando-se os procedimentos afetos a tal instituto, regramentos próprios sobre salários, pisos, reajustes salariais, gorjetas, jornadas de trabalho e quaisquer outras condições de trabalho.**

§ 4.º A presente convenção coletiva foi entabulada considerando as necessidades gerais das empresas da categoria, mas tal fato não exclui a possibilidade de haver empresas com necessidades específicas, não previstas nesta convenção – nada mais natural, considerando que a categoria econômica é composta por milhares de restaurantes, lanchonetes, bares e estabelecimentos similares sediados nos 22 municípios em intersecção da base territorial dos sindicatos. Assim, as empresas com necessidades específicas poderão formalizar condições de trabalho específicas com o sindicato laboral por meio de acordo coletivo de trabalho, sem a intermediação ou interferência das entidades sindicais patronais, ajustando a norma coletiva para a realidade de seu estabelecimento, nos termos do art. 620 da CLT (“Art. 620 - As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”).

CAPÍTULO II REAJUSTES e PISOS SALARIAIS

Cláusula 4ª. REAJUSTES DOS SALÁRIOS E CORREÇÃO DOS PISOS SALARIAIS

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**.

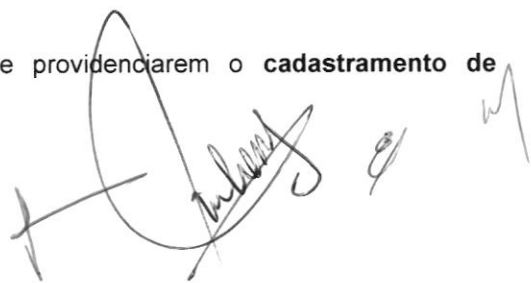
Esse aumento real não será devido para as empresas que providenciarem o **cadastro de contrapartidas** até o dia 28 de fevereiro de 2026.

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 **cadastro de contrapartidas** até o dia 15 de janeiro de 2027.





Cláusula 5ª. PISOS SALARIAIS DE CARGOS DE CONFIANÇA E EMPREGADOS EM GERAL

Os atuais pisos salariais especial, diferenciado e normal – tanto para empregados mensalistas como para empregados horistas –, e também os pisos devidos aos exercentes de cargo de confiança, como previstos na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2025 (ainda vigente na data de assinatura desta CCT), continuarão plenamente aplicáveis na categoria, os quais passarão a vigor com os reajustamentos previstos na cláusula anterior, cujos valores serão devidamente disponibilizados à categoria por meio de **Circulares Conjuntas**, a serem firmadas pelos sindicatos laboral e patronal assim que os percentuais de INPC sejam divulgados pelos órgãos oficiais (o que, espera-se, ocorra em meados de julho/2025 e julho/2026, respectivamente).

§ 1.º Na forma do caput, os pisos salariais para empregados mensalistas e empregados horistas que vierem a ser dispostos nas futuras circulares conjuntas, a serem firmadas pelos sindicatos laboral e patronal, **serão os pisos a serem efetivamente observados pelas empresas da categoria, de acordo com seus respectivos enquadramentos salariais**, na forma das Seções I, II e III do Capítulo III desta Convenção.

§ 2.º A convenção coletiva de trabalho sempre previu pisos salariais devidos a empregados mensalistas (aqueles que recebem salários por mês trabalhado) e empregados horistas (aqueles que recebem salários por hora trabalhada), como ora se faz na presente cláusula e como feito nas cláusulas correspondentes à presente em convenções anteriores. Apesar de tal inteligência sempre ter sido clara ao longo dos anos, faz-se necessário manter tal esclarecimento à categoria devido à lamentável dificuldade de inteligência da expressão “mensalista” manifestada por alguns operadores do direito em anos recentes.

§ 3.º A empresa que vier a se enquadrar em piso salarial inferior daquele em que estava enquadrada, com a devida demonstração da concessão da contrapartida necessária e respectivo cadastramento, nos moldes previstos nas cláusulas 6ª a 8ª, **poderá adotar o novo piso salarial de imediato em relação aos novos empregados, resguardada a irredutibilidade salarial devida aos empregados antigos**. Assim, os antigos empregados não poderão ter seus salários reduzidos, e nem servirão de paradigmas para os novos empregados contratados com salários inferiores, afastando-se assim a aplicação do artigo 461 da CLT

CAPÍTULO III CONDIÇÕES ESPECIAIS E DIFERENCIADAS

SEÇÃO I REGRAS GERAIS

Cláusula 6ª. CONDIÇÕES ESPECIAIS E DIFERENCIADAS

As condições de trabalho previstas neste capítulo III, aqui discriminadas como condições especiais ou como condições diferenciadas, serão aplicadas mediante a obediência ao disposto nas cláusulas seguintes.

§ 1.º São consideradas condições especiais:

- A prática do **Piso Especial**, corrigido conforme a cláusula 4ª e a ser disposto nas futuras circulares conjuntas, a serem firmadas pelos sindicatos laboral e patronal;
- O pagamento de **horas extras** com o adicional de **50%**, como previsto na cláusula 12ª;
- O pagamento das **horas noturnas** com o adicional de **20%**, como previsto na cláusula 13ª;

- d) A identificação dos cargos na organização empresarial que se enquadram como funções de confiança, como previsto na cláusula 14^a;
- e) A autorização para contratação de empregados em regime de **jornada 12x36**, nos termos da cláusula 17^a;
- f) A prática do sistema de **banco de horas** com prazo de até **1 (um) ano** para a compensação das horas extraordinárias, como previsto na cláusula 15^a;
- g) A contratação e manutenção de empregados em **regime de tempo parcial**, como previsto na cláusula 16^a;
- h) A **pré-assinalação dos intervalos** nos controles de ponto, na forma da cláusula 19^a;
- i) A possibilidade de utilizar **sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho**, nos termos da Portaria MTE 373/2011, na forma da cláusula 20^a;
- j) A concessão de **refeições** aos empregados mediante o **desconto de até 1%** do menor piso salarial, como previsto na cláusula 21^a;
- k) A possibilidade de pagamento do vale-transporte em dinheiro, nos termos da cláusula 22^a;
- l) O pagamento da taxa de manutenção de uniformes em valor reduzido, nos termos da cláusula 23^a;
- m) O pagamento da quebra de caixa em valor reduzido, nos termos da cláusula 24^a; e
- n) A desobrigatoriedade de homologar as rescisões de contrato de trabalho de seus empregados não estáveis e com mais de 1 (um) ano de serviço, nos termos da cláusula 55^a.

§ 2.º São consideradas **condições diferenciadas**:

- a) A prática do **Piso Diferenciado**, corrigido conforme a cláusula 4^a e a ser disposto nas futuras circulares conjuntas, a serem firmadas pelos sindicatos laboral e patronal
- b) O pagamento de **horas extras** com o adicional de **70%**, como previsto na cláusula 12^a;
- c) O pagamento das **horas noturnas** com o adicional de **35%**, como previsto na cláusula 13^a;
- d) A identificação dos cargos na organização empresarial que se enquadram como funções de confiança, como previsto na cláusula 14^a;
- e) A autorização para contratação de empregados em regime de **jornada 12x36**, nos termos da cláusula 17^a;
- f) A prática do sistema de **banco de horas** com prazo de até **1 (um) ano** para a compensação das horas extraordinárias, como previsto na cláusula 15^a;
- g) A contratação e manutenção de empregados em **regime de tempo parcial**, como previsto na cláusula 16^a;
- h) A **pré-assinalação dos intervalos** nos controles de ponto, na forma da cláusula 19^a;
- i) A possibilidade de utilizar **sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho**, nos termos da Portaria MTE 373/2011, na forma da cláusula 20^a;
- j) A concessão de **refeições** aos empregados mediante o **desconto de até 1%** do menor piso salarial, como previsto na **cláusula 21^a**;
- k) A possibilidade de pagamento do vale-transporte em dinheiro, nos termos da cláusula 22^a;
- l) O pagamento da taxa de manutenção de uniformes em valor reduzido, nos termos da cláusula 23^a;
- m) O pagamento da quebra de caixa em valor reduzido, nos termos da cláusula 24^a; e
- n) A desobrigatoriedade de homologar as rescisões de contrato de trabalho de seus empregados não estáveis e com mais de 1 (um) ano de serviço, nos termos da cláusula 55^a.

SEÇÃO II
CONTRAPARTIDAS NECESSÁRIAS PARA A PRÁTICA DE
CONDIÇÕES DE TRABALHO ESPECIAIS E DIFERENCIADAS

Cláusula 7ª. CONTRAPARTIDAS NECESSÁRIAS PARA A PRÁTICA DE CONDIÇÕES DE TRABALHO ESPECIAIS

Para a empresa se habilitar à prática do **piso especial e condições de trabalho especiais**, previstas na cláusula 6ª, § 1º, ela deverá realizar o procedimento previsto nas cláusulas 9ª a 11ª, mediante a concessão de pelo menos uma das seguintes contrapartidas aos empregados:

- a) Concessão de **plano de saúde** aos empregados, sendo a empresa responsável pelas mensalidades do plano; ou
- b) **Repasse das gorjetas em folha salarial** aos empregados, nos termos do Capítulo VI da presente Convenção; ou
- c) Formalização, perante uma das entidades sindicais patronais, dos **convênios** necessários para a concessão do benefício da **Cesta Social**, definida na cláusula 83ª desta Convenção.

§ 1.º As condições acima, que permitem a prática do piso especial e condições de trabalho constantes da cláusula 6ª, **são alternativas, e não cumulativas**. Basta, assim, a livre escolha de qualquer uma delas pela empresa e sua respectiva observância para que seja preenchida a hipótese do caput.

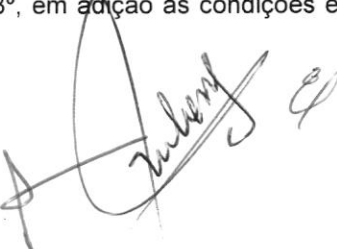
§ 2.º Tanto os sindicatos convenientes quanto as assembleias de empregados e empregadores que autorizaram a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho concordam e autorizam que os benefícios previstos no caput proporcionam a melhoria da condição social do trabalhador (CF, art. 7º, caput).

§ 3.º 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 estabelecidas no caput da presente cláusula (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** ao estabelecido no parágrafo 1º, da cláusula 6ª, adotar os seguintes **regramentos específicos**:

- a) 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 exigida no parágrafo 1º da cláusula 18ª;
- b) A garantia de **100 horas mensais mínimas** para os horistas, na forma da cláusula 39ª.

§ 4.º No cadastro da empresa apta para a adoção dos **regramentos específicos** deverá(ão) constar expressamente a(s) contrapartida(s) específica(s) exigida(s) no parágrafo 3º supra, bem como o rol discriminado nas alíneas "a" e "b" acima, do mesmo parágrafo 3º, em **adição** às condições especiais que a empresa já teria direito, previstas no § 1.º da cláusula 6ª.

7-



Cláusula 8ª. CONTRAPARTIDAS NECESSÁRIAS PARA A PRÁTICA DE CONDIÇÕES DE TRABALHO DIFERENCIADAS

Para a empresa se habilitar à prática do piso diferenciado e condições de trabalho diferenciadas, previstas na cláusula 6ª, § 2.º, ela deverá realizar o procedimento previsto nas cláusulas 9ª a 11ª, mediante a concessão do **benefício do ClubSaúde/Saúde da Gente** aos seus empregados, como disciplinado pela cláusula 84ª, bem como à integração da **estimativa de gorjeta** em folha salarial, nos termos do Capítulo VI da presente Convenção.

SEÇÃO III FORMA E PRAZO DO CADASTRAMENTO DE CONTRAPARTIDAS

Cláusula 9ª. DA NECESSIDADE DE CADASTRAMENTO DA CONCESSÃO DA CONTRAPARTIDA AOS EMPREGADOS

A prática das condições de trabalho especiais e diferenciadas previstas na cláusula 6ª dependerá, além da concessão de uma das contrapartidas previstas nas cláusulas 7ª e 8ª, do respectivo **cadastro** da concessão da contrapartida perante o SINDRESBAR. O cadastramento será considerado igualmente válido se procedido perante a CNTUR, que assina a presente Convenção na qualidade de interveniente-anuente.

§ 1.º Realizado o cadastramento, o documento emitido e assinado pelo representante legal da empresa e pela entidade patronal respectiva (SINDRESBAR ou CNTUR) será enviado, em formato pdf, ao endereço eletrônico cadct2527@sinthoresp.org.br, em até 30 (trinta) dias corridos, a contar da assinatura do cadastramento, sob pena de nulidade. Na hipótese desse endereço eletrônico deixar de funcionar ou apresentar defeito, será válido o envio para os seguintes endereços alternativos, também de titularidade do sindicato laboral: cadadm2527@sinthoresp.org.br ou cadvice2527@sinthoresp.org.br.

§ 2.º Para o cadastramento das contrapartidas descritas na cláusula 7ª desta Convenção, a empresa deverá apresentar, conforme o caso: (a) documentação de concessão do plano de saúde; **ou** (b) pré-contas, para demonstrar a existência ou não de cobrança de gorjetas, e os holerites dos empregados, para mostrar a integração da estimativa de gorjeta ou repasse em folha das gorjetas; **ou** (c) convênio para a concessão da **Cesta Social**.

§ 3.º O cadastro da concessão da contrapartida será procedido pelo SINDRESBAR, em folha timbrada, devendo a empresa demonstrar ainda o integral cumprimento das convenções coletivas de trabalho atual (2025/2027) e anterior (2023/2025). O cadastro será considerado igualmente válido quando procedido pela CNTUR, nos termos do caput. O comprovante de cadastro a ser emitido deverá, impreterivelmente, ser assinado por um dos representantes das entidades sindicais patronais que ora subscrevem a presente convenção coletiva de trabalho, sendo inaplicável para processos em andamento.

§ 4.º Feita a demonstração da contrapartida e o consequente cadastramento perante uma das entidades sindicais patronais e respectiva assinatura do comprovante, com o envio obrigatório ao endereço eletrônico indicado no parágrafo 1º desta cláusula, **nasce o direito da empresa para a aplicação dos pisos e demais condições diferenciadas, especiais ou específicas** previstas nesta convenção coletiva de trabalho. Ou seja, o cadastramento da contrapartida perante a entidade sindical patronal é o **fato gerador** do direito da empresa

à fruição das condições de trabalho diferenciadas, especiais ou específicas de que trata esta convenção, conforme o caso.

§ 5.º Além de possibilitar a orientação da empresa quanto à correta forma de aplicação das condições de trabalho especiais e diferenciadas por sua entidade sindical patronal, o procedimento do caput visa certificar que tais condições de trabalho sejam praticadas apenas pelas empresas que efetivamente concedem alguma das contrapartidas descritas nas cláusulas 7ª e 8ª, evitando-se fraudes na aplicação da norma coletiva da categoria e a concorrência desleal no setor, como muitas vezes ocorria no passado quando certas empresas praticavam o piso salarial devido para aquelas que concediam plano de saúde aos seus empregados sem, no entanto, conceder o plano de saúde coletivo. Para tanto, a entidade sindical patronal escolhida pela empresa compartilhará o cadastramento com o sindicato laboral para fins de registro e arquivo, e também para que o ente laboral, dentro do exercício de sua representatividade sindical, tome as medidas judiciais cabíveis quando constatar a aplicação inadequada das cláusulas coletivas de trabalho por determinado empregador.

§ 6.º Para os fins do parágrafo terceiro, o compartilhamento do comprovante de cadastro será procedido por e-mail, em um dos endereços indicados no parágrafo primeiro, sob a responsabilidade da empresa e da entidade patronal escolhida, **no prazo de até 30 (trinta) dias corridos após a efetivação do cadastro**. O envio eletrônico aqui previsto é entabulado à semelhança do disposto no art. 12, § 4º, parte final, da Lei nº 14.020/2020, ora aperfeiçoado pelas partes com base no princípio do negociado sobre o legislado, e não implica inovações com o estabelecido no parágrafo 3º desta cláusula. Os endereços eletrônicos das entidades sindicais patronais serão oportunamente informados ao sindicato profissional, sendo que este último também poderá alterar o seu endereço de recebimento, bastando mera comunicação nesse sentido.

§ 7.º A providência do parágrafo anterior também valerá da forma inversa, sendo que os acordos coletivos de trabalho firmados diretamente pelo SINTHORESP com as empresas da categoria também serão compartilhados com as entidades sindicais patronais que subscrevem a presente convenção por e-mail, cujos endereços serão informados posteriormente ao sindicato laboral. Mas aqui o envio possui função meramente informativa, para fins de compartilhamento entre as entidades, não sendo condição de validade ou invalidade. Eventuais controvérsias deverão ser dirimidas previamente pelo NINTER.

§ 8.º Para que a empresa possa usufruir dos **regramentos específicos** de que trata o parágrafo 3º da cláusula 7ª, por ocasião do seu cadastramento, ela 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**.

Cláusula 10ª. PRAZO PARA O CADASTRAMENTO E PERÍODO DE APLICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ESPECIAIS E DIFERENCIADAS

O período de aplicação das condições de trabalho especiais e diferenciadas previstas nas cláusulas 6ª, 7ª e 8ª dependerá da observância dos parágrafos seguintes.

§ 1.º As condições de trabalho especiais e diferenciadas previstas na cláusula 6ª poderão ser aplicadas pelo período de 1º de julho de 2025 a 30 de junho de 2026 e em relação a todos os empregados (respeitada a impossibilidade de redução salarial), desde que o cadastramento a que se refere a presente cláusula seja providenciado **até o dia 28 de fevereiro de 2026**. Acaso formalizado a partir de 1º de março de 2026, as

diferenças salariais serão devidas aos empregados que receberam salários inferiores sem a concessão da contrapartida, sendo certo que as disposições da cláusula 6ª poderão ser aplicadas somente aos novos empregados, a partir da data da efetivação do cadastro junto à entidade sindical patronal e até o dia 30 de junho de 2026, observando-se, ainda, o disposto na cláusula anterior.

§ 2.º 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, ajusta-se desde já que o cadastramento poderá ser procedido a partir de 1º de julho de 2026 e **até o prazo limite de 15 de janeiro de 2027**, para assim as condições de trabalho especiais e diferenciadas previstas na cláusula 6ª poderem ser aplicadas pelo período de 1º de julho de 2026 a 30 de junho de 2027 e em relação a todos os empregados.

§ 3.º 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 as providências da cláusula anterior, que lhe possibilitarão a aplicação das condições previstas na cláusula 6ª a todos os seus empregados e desde o início das atividades empresariais. Acaso o cadastramento seja formalizado após esse prazo de 120 dias, as diferenças salariais serão devidas aos empregados que receberam salários inferiores sem a concessão da contrapartida, sendo certo que as condições de trabalho previstas na cláusula 6ª poderão ser aplicadas apenas aos novos empregados e a partir da data da efetivação do cadastro pela entidade sindical patronal.

§ 4.º Para cada estabelecimento da empresa, deverá ser providenciado o cadastramento da contrapartida concedida aos empregados junto ao SINDRESBAR ou à CNTUR, nos termos da cláusula 9ª, 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.

§ 5.º A partir da efetivação do cadastramento, o estabelecimento da empresa terá até 30 dias para implantar a nova sistemática, com as necessárias modificações em seus sistemas.

§ 6.º Em hipótese alguma, o cadastramento da empresa poderá implicar redução salarial para os atuais empregados.

§ 7.º A fruição dos **regramentos específicos** de que trata o parágrafo 3º da cláusula 7ª ocorrerá nos mesmos prazos e condições previstos nesta cláusula.

§ 8.º A não observância aos prazos para cadastramento mencionados nessa cláusula ensejará a concessão de 2% (dois por cento) de aumento real sobre todos os pisos e salários, como descrito na cláusula 4ª desta Convenção.

Cláusula 11ª. CONTEÚDO DO COMPROVANTE DE CADASTRO

A fim de evitar equívocos na interpretação da convenção coletiva de trabalho, no comprovante de cadastro da contrapartida concedida aos empregados, a ser emitido pela entidade sindical patronal escolhida, deverão ser consignados a contrapartida dada pela empresa e as respectivas condições de trabalho especiais ou diferenciadas aplicáveis, e ainda, o prazo em que tais condições especiais ou diferenciadas poderão ser praticadas.

§ 1.º O comprovante de cadastro também indicará a modalidade de gorjetas praticada pelo estabelecimento, acaso a empresa realize os procedimentos previstos no Capítulo VI da presente Convenção.

§ 2.º Deverá constar do comprovante de cadastro, ainda, a advertência de que a empresa deverá manter a

concessão da contrapartida e cumprir, no que lhe couber, com as cláusulas da convenção coletiva de trabalho, sob pena de a entidade sindical laboral valer-se do disposto no art. 8º, III, da Constituição Federal e intentar as medidas judiciais que entender cabíveis contra a empresa infratora.

§ 3.º Nenhuma outra disposição deverá constar do comprovante de cadastro, que por sua vez apenas **declara** a aptidão da empresa para a prática das condições de trabalho previstas na cláusula 6ª. Quaisquer outras disposições além daquelas dispostas na mencionada cláusula 6ª, ou mesmo forma diversa de aplicação de tais disposições ou de concessão de contrapartidas, deverão ser alcançadas pela via do acordo coletivo de trabalho (cuja natureza é **constitutiva** de direitos), no qual a empresa poderá entabular junto ao SINTHORESP as condições de trabalho que melhor atendam aos seus interesses, mediante negociação individual, convocação de assembleia local de trabalhadores e demais procedimentos de praxe para sua celebração, tudo nos termos dos arts. 612, 614, § 3º, e 620, todos da CLT.

§ 4.º No comprovante de cadastro da empresa apta para a adoção dos **regramentos específicos** deverá(ão) constar expressamente a(s) contrapartida(s) específica(s) exigida(s) no parágrafo 3º da cláusula 7ª, bem como o rol discriminado nas alíneas "a" e "b" do mesmo dispositivo, que poderá ser adotado pela empresa adicionalmente às condições de trabalho previstas na cláusula 6ª.

SEÇÃO IV

CONDIÇÕES DE TRABALHO COM FORMA DE APLICAÇÃO DIVERSA PARA EMPRESAS ENQUADRADAS NOS PISOS SALARIAIS ESPECIAL, DIFERENCIADO E NORMAL

Cláusula 12ª. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As empresas deverão pagar as horas extras com os seguintes adicionais:

- 100%** (cem por cento) para as empresas sujeitas ao **piso salarial normal**;
- 70%** (setenta por cento) para as empresas que fizerem o cadastramento para enquadramento no **piso salarial diferenciado** ou aquelas devidamente amparadas em Acordo Coletivo de Trabalho; e
- 50%** (cinquenta por cento) para as empresas que fizerem o cadastramento para enquadramento no **piso salarial especial** ou aquelas devidamente amparadas em Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo único. O percentual de horas extras aplicável deverá constar expressamente do comprovante de cadastro a que se refere a cláusula 9ª.

Cláusula 13ª. ADICIONAL NOTURNO

As empresas deverão pagar as horas noturnas, a saber, aquelas laboradas após às 22h00, com os seguintes adicionais:

- 50%** (cinquenta por cento) para as empresas sujeitas ao **piso salarial normal**;
- 35%** (trinta e cinco por cento) para as empresas que fizerem o cadastramento para enquadramento no **piso salarial diferenciado** ou aquelas devidamente amparadas em Acordo Coletivo de Trabalho; e
- 20%** (vinte por cento) para as empresas que fizerem o cadastramento para enquadramento no **piso salarial especial** ou aquelas devidamente amparadas em Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo único. O percentual de adicional noturno aplicável deverá constar expressamente do comprovante