

## **Propostas e sugestões para a Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027**

As sugestões ora apresentadas têm por objetivo promover maior segurança jurídica às relações de trabalho, adequar disposições normativas à realidade operacional do setor e desburocratizar procedimentos que têm se mostrado onerosos e de difícil implementação prática, sem prejuízo da manutenção de direitos trabalhistas consolidados.

Passamos, assim, a apresentar nossas propostas, organizadas por tema:

### **1. PREVISÃO DE ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA**

Sugerimos a inclusão de cláusula prevendo expressamente o adicional de quebra de caixa para empregados que exerçam a função de operador de caixa, em percentual a ser definido sobre o salário base, como contrapartida pelo risco inerente à manipulação de valores e como forma de compensação por eventuais diferenças de caixa que poderão ser descontadas, conferindo maior segurança jurídica a esta prática já adotada por diversas empresas do setor.

### **2. PRORROGAÇÃO DE JORNADA E BANCO DE HORAS EM ATIVIDADES INSALUBRES**

Propomos a inclusão de cláusula autorizando expressamente a prorrogação de jornada e a adoção do regime de banco de horas para empregados que laboram em atividades ou locais considerados insalubres (câmara-fria, por exemplo), dispensando-se a necessidade de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, nos termos do art. 611-A, XIII, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), conferindo segurança jurídica às empresas que adotam estas práticas.

### **3. RETROATIVIDADE DAS CLÁUSULAS BENÉFICAS AO SETOR À DATA-BASE**

Sugerimos que as cláusulas que conferem flexibilização benéfica ao setor empresarial retroajam à data-base da categoria (1º de janeiro), da mesma forma que ocorreu com os reajustes salariais nos anos anteriores, especificamente:

- a) Intervalo intrajornada de no mínimo 30 (trinta) minutos (Cláusula 27ª);

- b) Percentuais de retenção sobre gorjetas/taxa de serviço (Cláusula 12ª, Parágrafo Quinto);
- c) Garantia de 1 (um) domingo de folga por mês (Cláusula 28ª).

#### **4. MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS BENÉFICAS AO SETOR**

Solicitamos a manutenção integral das cláusulas que representam flexibilização favorável ao setor empresarial e que já se encontram consolidadas na prática do segmento, especialmente aquelas relativas ao intervalo intrajornada reduzido, jornada especial 12x36, banco de horas, retenção sobre gorjetas para custeio de encargos, permissão do trabalho intermitente e demais disposições que conferem adequação às peculiaridades operacionais do setor de alimentação fora do lar.

#### **5. EXCLUSÃO DA ESTIMATIVA DE GORJETAS PARA ESTABELECIMENTOS SEM ATENDIMENTO DIRETO**

Propomos a exclusão expressa da obrigatoriedade de aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas (Cláusula 11ª) para estabelecimentos que operem exclusivamente na modalidade de autoatendimento (self-service), bem como para bares e restaurantes com sistema de autoatendimento em que não há atuação de garçons ou atendentes de mesa. A tabela de estimativa pressupõe a existência de atendimento direto ao cliente, realidade inexistente nestes modelos de negócio, sendo descabida a incidência de gorjeta estimada onde não há prestação de serviço que a justifique.

#### **6. GARANTIA DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM FERIADOS**

Sugerimos a inclusão de cláusula que autorize expressamente o funcionamento dos estabelecimentos e a convocação de empregados para trabalho em feriados civis e religiosos, mediante compensação ou pagamento em dobro, nos termos já previstos na CCT vigente para folgas trabalhadas. O setor de alimentação fora do lar tem nos feriados uma de suas principais datas de faturamento, sendo essencial a segurança jurídica quanto à possibilidade de funcionamento, em conformidade com a Lei nº 10.101/2000 e negociação coletiva.

#### **7. SIMPLIFICAÇÃO DO SISTEMA DE TAXA DE SERVIÇO — EXCLUSÃO DO TERMO DE ADESÃO**

Propomos a exclusão da exigência de Termo de Adesão ao Sistema Especial de Taxa de Serviço ou Gorjeta Sugerida (Cláusula 13ª), que tem se mostrado excessivamente burocrático e oneroso para as empresas, especialmente em razão da necessidade de recolhimento de taxa anual,

apresentação de documentação e realização de assembleia pelo Sindicato Profissional.

A cobrança de taxa de serviço já encontra respaldo na Lei nº 13.419/2017 e no art. 457, §3º, da CLT, sendo desnecessária a intermediação sindical para sua implementação. Sugerimos que a CCT apenas regulamente os percentuais de retenção e distribuição, sem exigência de procedimento prévio de adesão.

#### **8. DIREITO DE OPOSIÇÃO ÀS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS POR E-MAIL**

Sugerimos a ampliação do direito de oposição à contribuição assistencial e demais descontos sindicais, permitindo-se que todos os trabalhadores, independentemente da distância de sua residência em relação à sede do Sindicato Profissional, possam manifestar sua oposição por meio eletrônico (e-mail), de forma a garantir o exercício pleno deste direito constitucional sem a necessidade de comparecimento presencial, em consonância com a decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema 935 de Repercussão Geral.

#### **9. EXCLUSÃO DE BENEFÍCIOS PARA CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA, PRAZO DETERMINADO E SUSPENSOS**

Propomos que seja expressamente prevista a exclusão dos benefícios de plano odontológico (Cláusula 20ª), seguro de vida (Cláusula 21ª) e demais benefícios assistenciais para empregados em período de experiência, com contrato por prazo determinado ou com contrato de trabalho suspenso, ressalvado o convênio médico para empregados afastados por acidente de trabalho, nos termos já previstos na CCT vigente. Esta previsão confere segurança jurídica e evita discussões sobre a extensão dos benefícios a modalidades contratuais de natureza provisória ou excepcional.

#### **10. REDUÇÃO DO VALOR DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO — PROPORCIONALIDADE**

Propomos a redução do valor da multa prevista na Cláusula 53ª para o patamar de 5% (cinco por cento) do menor piso salarial da categoria, por cláusula infringida e por empregado prejudicado, em substituição ao percentual atual de 20%. A multa vigente, quando multiplicada pelo número de empregados da empresa, resulta em valores desproporcionais e potencialmente confiscatórios, especialmente para micro e pequenas empresas que compõem a maioria do setor. A redução proposta mantém o

caráter coercitivo da penalidade, porém em patamar razoável e proporcional.

#### **11. EXCLUSÃO DA CLÁUSULA DE ADEQUAÇÃO À LGPD**

Sugerimos a exclusão integral da Cláusula 52<sup>a</sup>, que trata da adequação à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

A matéria já se encontra regulamentada por lei federal específica (Lei nº 13.709/2018) e sua fiscalização compete à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), sendo imprópria a inclusão de obrigações desta natureza em instrumento coletivo de trabalho. Ademais, a exigência de contratação de empresas prestadoras de serviços de adequação à LGPD com certificações específicas extrapola o objeto da negociação coletiva trabalhista e pode configurar reserva de mercado indevida.

#### **12. FLEXIBILIZAÇÃO NA CONTRATAÇÃO DE PLANOS DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO**

Propomos a alteração das Cláusulas 20<sup>a</sup> (Plano Odontológico), 21<sup>a</sup> (Seguro de Vida) e 51<sup>a</sup> (Convênio de Assistência Médica) para permitir que as empresas contratem os referidos benefícios junto a operadoras de sua livre escolha, desde que devidamente autorizadas pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), tais como Unimed, Bradesco Saúde, SulAmérica, Amil e demais operadoras de grande porte, em substituição ao modelo atual que vincula a contratação a empresas credenciadas exclusivamente pelos Sindicatos.

Esta flexibilização permitirá às empresas negociar melhores condições comerciais, adequar coberturas às suas realidades e oferecer benefícios de maior qualidade aos empregados.

#### **13. REMUNERAÇÃO DIFERENCIADA PARA TRABALHADOR INTERMITENTE — AUSÊNCIA DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL**

Propomos a inclusão de cláusula que autorize expressamente o pagamento de diária ou valor-hora ao trabalhador intermitente em patamar superior ao dos empregados que exercem a mesma função em regime de contrato por prazo indeterminado, sem que isso caracterize paradigma para fins de equiparação salarial. A diferenciação remuneratória justifica-se pelas peculiaridades inerentes ao contrato de trabalho intermitente, notadamente: (i) a ausência de garantia de convocação; (ii) a inexistência de jornada fixa ou regularidade de trabalho; (iii) a imprevisibilidade de renda mensal; e (iv) a disponibilidade exigida do trabalhador para atendimento às convocações. Referida previsão visa conferir segurança jurídica



às empresas que optam por remunerar o trabalhador intermitente de forma mais vantajosa, evitando que tal prática seja utilizada como fundamento para pedidos de equiparação salarial por parte de empregados contratados sob regime convencional.