Sinhotel
Campinas e Região
Você conhece, você confia!

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM RESTAURANTES, LANCHONETES, BARES, BOTEQUINS, CHOPERIAS, CHURRASCARIAS, COSTELARIAS, FAST-FOOD, BUFFETS, CAFÉS, CANTINAS, CASAS DE CHÁ, CASAS DE LANCHES, LANCHONETES DE PADARIAS, PASTELARIAS, PIZZARIAS, ROTISSERIAS, TRAILLERS DE LANCHES, LEITERIAS, ESTABELECIMENTOS DE HOSPEDAGEM TIPO HOTÉIS, APART-HOTÉIS, FLATS, HOSPEDARIAS, MOTÉIS, PENSÕES E POUSADAS DE CAMPINAS E REGIÃO.

Rua do Professor, 357 - Jardim Proença - Campinas/SP. - Cep.: 13100-420 - F: (019) 3254.1830

Abrangência: Campinas, Itu, Rio Claro, Mogi Mirim, Amparo, Hortolândia, Holambra, Valinhos, Vinhedo, Jaguariuna, Louveira, Pedreira, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Elias Fausto, Capivari, Itatiba, Paulínia, Indaiatuba, Barão Geraldo, Souzas e Joaquim Egídio.

Campinas, 28 de outubro de 2026.

Ofício nº 52/2026

EXMO. SENHOR
DAVI ALCOLUMBRE
PRESIDENTE DO CONGRESSO NACIONAL E DO SENADO FEDERAL
SENADO FEDERAL – EDIFÍCIO PRINCIPAL – PRESIDÊNCIA
BRASÍLIA/DF

Excelentíssimo Senhor Presidente do Congresso Nacional,

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM RESTAURANTES, LANCHONETES, BARES, BOTEQUINS, CHOPERIAS, CHURRASCARIAS, COSTELARIAS, FAST-FOOD, BUFFETS, CAFÉS, CANTINAS, CASAS DE CHÁ, CASAS DE LANCHES, LANCHONETES DE PADARIAS, PASTELARIAS, PIZZARIAS, ROTISSERIAS, TRAILLERS DE LANCHES, LEITERIAS, ESTABELECIMENTOS DE HOSPEDAGEM TIPO HOTÉIS, APART-HOTÉIS, FLATS, HOSPEDARIAS, MOTÉIS, PENSÕES E POUSADAS DE CAMPINAS E REGIÃO, inscrito no CNPJ sob nº 46.106.746/0001-85, entidade sindical de primeiro grau, representante dos empregados nos estabelecimentos integrantes do setor de comércio hoteleiro e similares de sua base territorial, inclusive no Município de Itu/SP, com sede na Rua do Professor, nº 357, Jardim Proença, Campinas/SP, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, apresentar a seguinte preocupação e solicitar providências.

Inicialmente, esta entidade sindical apresenta a Vossa Excelência seus respeitosos cumprimentos e reconhece a relevância da atuação institucional da Presidência do Congresso Nacional na condução dos debates legislativos sobre a duração do trabalho, a valorização da negociação coletiva e a proteção do emprego.

Sinhotel
Campinas e Região
Você conhece, você confia!

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM RESTAURANTES, LANCHONETES, BARES, BOTEQUINS, CHOPERIAS, CHURRASCARIAS, COSTELARIAS, FAST-FOOD, BUFFETS, CAFÉS, CANTINAS, CASAS DE CHÁ, CASAS DE LANCHES, LANCHONETES DE PADARIAS, PASTELARIAS, PIZZARIAS, ROTISSERIAS, TRAILLERS DE LANCHES, LEITERIAS, ESTABELECIMENTOS DE HOSPEDAGEM TIPO HOTÉIS, APART-HOTÉIS, FLATS, HOSPEDARIAS, MOTÉIS, PENSÕES E POUSADAS DE CAMPINAS E REGIÃO.

Rua do Professor, 357 - Jardim Proença - Campinas/SP. - Cep.: 13100-420 - F: (019) 3254.1830

Abrangência: Campinas, Itu, Rio Claro, Mogi Mirim, Amparo, Hortolândia, Holambra, Valinhos, Vinhedo, Jaguariuna, Louveira, Pedreira, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Elias Fausto, Capivari, Itatiba, Paulínia, Indaiatuba, Barão Geraldo, Souzas e Joaquim Egídio.

Desejamos que o trabalho do Congresso Nacional seja marcado pelo fortalecimento do diálogo social, pela valorização do trabalho, pela proteção dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras e, especialmente, pela preservação e ampliação das oportunidades de emprego.

Confiamos na sensibilidade e na capacidade de articulação institucional de Vossa Excelência para acolher as preocupações ora apresentadas e estimular soluções legislativas equilibradas, que conciliem os avanços sociais com a efetiva proteção do emprego, particularmente da mão de obra feminina.

Como Vossa Excelência deve ter ciência, o setor de restaurantes, bares, lanchonetes, hotéis, pousadas e estabelecimentos similares possui características próprias de funcionamento, especialmente pela necessidade de manutenção de suas atividades durante finais de semana, domingos e feriados, períodos nos quais se verifica expressiva demanda pelos serviços prestados.

Trata-se de atividade econômica que, por sua própria natureza, exige organização diferenciada das escalas de trabalho, sem prejuízo da preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras.

Cumpre destacar que, segundo estimativa desta entidade sindical, aproximadamente 75% dos trabalhadores da categoria representada são mulheres, circunstância que torna especialmente relevante qualquer alteração legislativa ou interpretação jurídica que interfira na organização do trabalho feminino.

Nesse contexto, a conjugação das novas disposições constitucionais relativas à jornada de trabalho 5x2 com a exigência de repouso dominical quinzenal prevista no artigo 386 da Consolidação das Leis do Trabalho tem gerado preocupação quanto à manutenção e à ampliação dos postos de trabalho ocupados por mulheres.

Embora ambas as medidas tenham natureza protetiva e busquem assegurar melhores condições de trabalho, a aplicação cumulativa e inflexível dessas disposições, desconsiderando as peculiaridades do setor, poderá produzir efeitos contrários aos seus objetivos.

Isso porque empresas que necessitam manter suas atividades aos domingos poderão encontrar dificuldades adicionais na organização das escalas femininas, criando, na prática, um desestímulo à contratação e à permanência de mulheres nesses estabelecimentos.

A preocupação desta entidade sindical é que normas destinadas à proteção das trabalhadoras acabem, involuntariamente, restringindo suas oportunidades de emprego, especialmente em um segmento no qual a mão de obra feminina representa parcela majoritária da força de trabalho.

A Emenda Constitucional nº 141, promulgada em 16 de outubro de 2026, alterou o artigo 7º da Constituição Federal, estabelecendo nova sistemática de duração do trabalho e garantindo dois dias de repouso semanal remunerado, um dos quais preferencialmente aos domingos, observadas as regras de transição.

A alteração representa importante conquista social dos trabalhadores brasileiros, cuja finalidade de melhorar as condições de trabalho e ampliar os períodos de descanso merece reconhecimento.

Entretanto, a própria Emenda Constitucional reconheceu a necessidade de compatibilização dessas garantias com as peculiaridades das diferentes atividades econômicas.

Nesse sentido, o parágrafo 2° acrescido ao artigo 7° da Constituição Federal prevê expressamente que convenções e acordos coletivos de trabalho poderão estabelecer, excepcionalmente, regime compensatório que assegure, na média do mês-calendário, dois dias de repouso semanal remunerado, garantido pelo menos um dia de descanso dentro do período máximo de uma semana de trabalho.

O parágrafo 3° do mesmo dispositivo também autoriza que a legislação estabeleça hipóteses e condições para regimes diferenciados de duração do trabalho e de repouso semanal.

Portanto, o próprio constituinte derivado reconheceu a importância da negociação coletiva como instrumento legítimo para adaptar as condições de trabalho às especificidades dos diversos setores produtivos.

Ocorre que a coexistência dessas novas disposições com o artigo 386 da CLT, que estabelece escala de revezamento quinzenal favorável ao repouso dominical das mulheres, poderá criar dificuldades adicionais aos estabelecimentos cuja maior movimentação econômica ocorre justamente aos domingos.

O que esta entidade sindical pretende não é afastar a proteção da mulher trabalhadora, mas assegurar que essa proteção possa ser concretizada de maneira compatível com a manutenção dos empregos, por meio de negociação coletiva responsável, transparente e efetivamente representativa dos interesses da categoria.

O artigo 386 da CLT estabelece que, havendo trabalho aos domingos, deverá ser organizada escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical das mulheres.

A finalidade protetiva da norma é reconhecida por esta entidade sindical.

Todavia, sua aplicação conjuntamente com a jornada 5x2, sem possibilidade de adequação negocial em situações justificadas, poderá ocasionar dificuldades operacionais e econômicas, especialmente em empresas de pequeno e médio porte.

É importante observar que restaurantes, hotéis, bares e estabelecimentos similares não podem simplesmente suspender suas atividades aos domingos, uma vez que nesses dias se concentra parcela relevante do atendimento ao público.

A imposição de escalas excessivamente rígidas poderá resultar em consequências indesejadas, tais como redução da contratação feminina, diminuição de oportunidades de trabalho e substituição de trabalhadoras por empregados do sexo masculino para determinadas funções e horários.

Não se afirma que tais consequências sejam inevitáveis, mas que representam riscos concretos que precisam ser considerados na regulamentação e na aplicação das novas disposições constitucionais.

Proteger o mercado de trabalho da mulher significa não apenas assegurar condições dignas de trabalho, mas também impedir que regras protetivas, quando aplicadas sem mecanismos de adaptação, venham a constituir obstáculos à contratação feminina.

Essa preocupação encontra fundamento no próprio artigo 7°, inciso XX, da Constituição Federal, que estabelece a proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos.

A Constituição Federal reconhece expressamente, em seu artigo 7°, inciso XXVI, a validade das convenções e dos acordos coletivos de trabalho.

Por sua vez, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Tema 1.046 da repercussão geral, consolidou o entendimento de que são constitucionais os acordos e convenções coletivas que, mediante adequação setorial negociada, estabeleçam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

A autonomia coletiva, portanto, constitui instrumento constitucionalmente reconhecido para compatibilizar a proteção dos trabalhadores com as peculiaridades das atividades econômicas.

A esse respeito, merece especial destaque a recente decisão proferida pelo Ministro Gilmar Mendes, em 8 de outubro de 2026, na Reclamação Constitucional n° 95.060/SP, que examinou precisamente controvérsia envolvendo cláusula coletiva relativa ao repouso dominical das mulheres no setor hoteleiro e similar.

Naquele processo, discutiu-se a validade de disposição coletiva que estabelecia critérios diferenciados para a concessão do repouso dominical, diante das particularidades das atividades desenvolvidas pelos estabelecimentos representados.

Ao apreciar a controvérsia, o Ministro Relator reconheceu a relevância da autonomia coletiva e do entendimento firmado no Tema 1.046, concluindo que o afastamento da norma coletiva, naquelas circunstâncias, contrariava a orientação do Supremo Tribunal Federal.

Em consequência, julgou procedente a reclamação constitucional para cassar o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, determinando que outro julgamento fosse realizado, considerando o Tema 1.046 e observando a norma coletiva relativa às folgas dominicais.

Embora se trate de decisão individual, que deve ser compreendida nos limites do caso concreto, seu conteúdo oferece importante orientação jurídica para o debate acerca da possibilidade de negociação coletiva das escalas de repouso dominical.

A decisão evidencia a necessidade de evitar interpretações que afastem, de maneira automática, a autonomia sindical legítima na regulamentação das condições de trabalho.

Por conseguinte, esta entidade sindical entende que devem ser prestigiados os instrumentos coletivos celebrados pelos sindicatos representativos dos trabalhadores, especialmente quando estabeleçam critérios objetivos, mecanismos compensatórios, garantias de descanso e condições de proteção às trabalhadoras.

Diante desse cenário, esta entidade sindical solicita especial atenção do Congresso Nacional para o exame de medidas legislativas que confiram segurança jurídica à negociação de condições diferenciadas de organização das escalas de trabalho, particularmente mediante acordos coletivos celebrados diretamente com as empresas, sem prejuízo de regulamentação mais ampla por convenções coletivas.

A negociação por empresa mostra-se particularmente importante porque permite avaliar, de maneira concreta, a quantidade de empregados, a predominância feminina no quadro funcional, os horários de funcionamento, a demanda aos domingos e as necessidades das próprias trabalhadoras.

Nesse sentido, propõe-se que seja expressamente reconhecida, observados os limites constitucionais e legais, a possibilidade de pactuação coletiva das seguintes alternativas:

a) Flexibilização excepcional da escala quinzenal de repouso dominical das mulheres, prevista no artigo 386 da CLT, com definição de critérios diferenciados de revezamento e compensação, mediante acordo coletivo de trabalho firmado com o sindicato profissional;

b) Instituição de sistemas de compensação de jornada e banco de horas, especialmente para situações em que a organização das escalas exija ajustes excepcionais, assegurados o controle da jornada, a efetiva compensação e o respeito aos limites legais;

c) Possibilidade de prestação de serviços extraordinários, com pagamento dos adicionais legalmente previstos, nas hipóteses em que a necessidade operacional justifique a ampliação excepcional da jornada, sem que o pagamento substitua automaticamente o direito ao repouso obrigatório;

d) Possibilidade de organização excepcional das duas folgas semanais em regime compensatório, de forma não habitual, assegurada a média de dois dias de descanso por semana dentro do mês-calendário e, obrigatoriamente, pelo menos um dia de repouso dentro de cada período máximo de uma semana de trabalho;

e) Previsão de mecanismos específicos de compensação e de remuneração em situações excepcionais de trabalho aos domingos, inclusive quando não for possível conceder duas folgas dominicais em determinado mês, desde que exista respaldo normativo válido e sejam respeitados os direitos absolutamente indisponíveis;

f) Exigência de participação efetiva do sindicato profissional na negociação, com critérios transparentes, garantias contra discriminação, fiscalização do cumprimento dos acordos e respeito à manifestação de vontade das trabalhadoras e dos trabalhadores envolvidos.

Ressalta-se que a flexibilização pretendida deverá decorrer de instrumentos coletivos de trabalho regularmente celebrados, e não de simples imposição unilateral das empresas.

A concordância expressa dos trabalhadores e trabalhadoras poderá constituir requisito adicional de proteção e legitimação das condições pactuadas, sem substituir a necessária participação sindical e nem afastar os limites constitucionais.

Da mesma forma, eventuais bancos de horas e pagamentos de horas extraordinárias deverão observar os direitos fundamentais ao descanso e à saúde, não se pretendendo autorizar a supressão permanente de repousos semanais ou o descumprimento habitual das jornadas legalmente estabelecidas.

Esta entidade sindical reconhece a importância histórica da redução da jornada de trabalho e da ampliação dos períodos de descanso, medidas que representam avanços na proteção social dos trabalhadores brasileiros.

Sinhotel
Campinas e Região
Você conhece, você confia!

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM RESTAURANTES, LANCHONETES, BARES, BOTEQUINS, CHOPERIAS, CHURRASCARIAS, COSTELARIAS, FAST-FOOD, BUFFETS, CAFÉS, CANTINAS, CASAS DE CHÁ, CASAS DE LANCHES, LANCHONETES DE PADARIAS, PASTELARIAS, PIZZARIAS, ROTISSERIAS, TRAILLERS DE LANCHES, LEITERIAS, ESTABELECIMENTOS DE HOSPEDAGEM TIPO HOTÉIS, APART-HOTÉIS, FLATS, HOSPEDARIAS, MOTÉIS, PENSÕES E POUSADAS DE CAMPINAS E REGIÃO.

Rua do Professor, 357 - Jardim Proença - Campinas/SP. - Cep.: 13100-420 - F: (019) 3254.1830

Abrangência: Campinas, Itu, Rio Claro, Mogi Mirim, Amparo, Hortolândia, Holambra, Valinhos, Vinhedo, Jaguariuna, Louveira, Pedreira, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Elias Fausto, Capivari, Itatiba, Paulínia, Indaiatuba, Barão Geraldo, Souzas e Joaquim Egídio.

Entretanto, Excelência, considera indispensável que tais avanços sejam acompanhados de instrumentos de adaptação que impeçam consequências desfavoráveis justamente para os grupos que se pretende proteger.

No setor representado por este Sindicato, em que aproximadamente 75% da força de trabalho é composta por mulheres, a preservação do emprego feminino constitui preocupação central.

A impossibilidade de adequação das escalas mediante negociação coletiva poderá, em determinadas circunstâncias, desestimular a contratação de trabalhadoras para atividades exercidas aos domingos, comprometendo sua participação no mercado de trabalho.

O Sindicato entende que a negociação coletiva, exercida com responsabilidade e acompanhada de garantias efetivas, pode constituir uma solução equilibrada para conciliar os direitos sociais das trabalhadoras com a necessidade de manutenção das atividades empresariais e dos postos de trabalho.

Não se pretende reduzir direitos das mulheres, mas evitar que a aplicação rígida e cumulativa de normas protetivas acabe por restringir seu acesso ao emprego e prejudicar sua autonomia econômica.

Diante do exposto, o Sindicato vem respeitosamente solicitar a Vossa Excelência, no âmbito das atribuições da Presidência do Congresso Nacional:

Sinhotel
Campinas e Região
Você conhece, você confia!

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM RESTAURANTES, LANCHONETES, BARES, BOTEQUINS, CHOPERIAS, CHURRASCARIAS, COSTELARIAS, FAST-FOOD, BUFFETS, CAFÉS, CANTINAS, CASAS DE CHÁ, CASAS DE LANCHES, LANCHONETES DE PADARIAS, PASTELARIAS, PIZZARIAS, ROTISSERIAS, TRAILLERS DE LANCHES, LEITERIAS, ESTABELECIMENTOS DE HOSPEDAGEM TIPO HOTÉIS, APART-HOTÉIS, FLATS, HOSPEDARIAS, MOTÉIS, PENSÕES E POUSADAS DE CAMPINAS E REGIÃO.

Rua do Professor, 357 - Jardim Proença - Campinas/SP. - Cep.: 13100-420 - F: (019) 3254.1830

Abrangência: Campinas, Itu, Rio Claro, Mogi Mirim, Amparo, Hortolândia, Holambra, Valinhos, Vinhedo, Jaguariuna, Louveira, Pedreira, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Elias Fausto, Capivari, Itatiba, Paulínia, Indaiatuba, Barão Geraldo, Souzas e Joaquim Egídio.

1. Que sejam promovidos, no âmbito do Congresso Nacional e de suas comissões competentes, debates e estudos sobre os impactos da implementação da jornada 5x2, referida na Emenda Constitucional nº 141/2026, nos setores de funcionamento contínuo, especialmente aqueles com predominância de mão de obra feminina;

2. Que sejam realizados debates técnicos e, se oportuno, audiências públicas sobre a aplicação conjunta da nova jornada de trabalho com o artigo 386 da CLT, considerando os riscos de restrição das oportunidades profissionais das mulheres em atividades que funcionam aos domingos;

3. Que seja avaliada a apresentação, tramitação ou apreciação de medidas legislativas que assegurem maior segurança jurídica à negociação coletiva das escalas de repouso dominical das mulheres, observados o artigo 7º, incisos XX e XXVI, da Constituição Federal e os direitos fundamentais das trabalhadoras;

4. Que, nos debates e proposições legislativas pertinentes, seja valorizada especialmente a negociação por meio de acordos coletivos de trabalho diretamente celebrados entre os sindicatos profissionais e as empresas, por permitir soluções adequadas às realidades específicas de cada estabelecimento;

5. Que sejam examinadas, na esfera legislativa, alternativas de compensação de jornada, banco de horas, concessão diferenciada de folgas e remuneração do trabalho extraordinário, inclusive em situações excepcionais de impossibilidade de concessão de duas folgas dominicais em determinado mês, observadas as garantias de descanso e proteção à saúde;

6. Que seja expressamente considerada, no debate legislativo sobre a nova jornada, a possibilidade de distribuição excepcional e não habitual dos dois dias de descanso semanal, mediante negociação coletiva, observando-se a média mensal constitucionalmente prevista e a garantia de pelo menos um dia de descanso no período máximo de uma semana de trabalho;

7. Que se estimule o diálogo social entre parlamentares, entidades sindicais profissionais, representantes dos setores econômicos interessados e órgãos técnicos, com vistas à construção de soluções que assegurem simultaneamente a valorização do trabalho e a preservação dos empregos, sobretudo os ocupados por mulheres.

O Sindicato subscritor reafirma seu compromisso com a valorização do trabalho, a proteção dos direitos sociais, a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e a preservação dos postos de emprego.

A implementação da jornada 5x2 constitui uma mudança significativa nas relações de trabalho brasileiras, exigindo que sejam consideradas as particularidades das diferentes atividades econômicas.

Em setores nos quais predominam trabalhadoras e há necessidade de funcionamento aos domingos, a regulamentação das escalas de repouso demanda especial atenção, para que a proteção legal não produza, ainda que involuntariamente, obstáculos à participação feminina no mercado de trabalho.

A defesa dos direitos das mulheres deve caminhar conjuntamente com a defesa de seus empregos, de sua remuneração, de sua liberdade profissional e de suas oportunidades de desenvolvimento econômico e social.

Sinhotel
Campinas e Região
Você conhece, você confia!

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM RESTAURANTES, LANCHONETES, BARES, BOTEQUINS, CHOPERIAS, CHURRASCARIAS, COSTELARIAS, FAST-FOOD, BUFFETS, CAFÉS, CANTINAS, CASAS DE CHÁ, CASAS DE LANCHES, LANCHONETES DE PADARIAS, PASTELARIAS, PIZZARIAS, ROTISSERIAS, TRAILLERS DE LANCHES, LEITERIAS, ESTABELECIMENTOS DE HOSPEDAGEM TIPO HOTÉIS, APART-HOTÉIS, FLATS, HOSPEDARIAS, MOTÉIS, PENSÕES E POUSADAS DE CAMPINAS E REGIÃO.

Rua do Professor, 357 - Jardim Proença - Campinas/SP. - Cep.: 13100-420 - F: (019) 3254.1830

Abrangência: Campinas, Itu, Rio Claro, Mogi Mirim, Amparo, Hortolândia, Holambra, Valinhos, Vinhedo, Jaguariuna, Louveira, Pedreira, Nova Odessa, Sumaré, Monte Mor, Elias Fausto, Capivari, Itatiba, Paulínia, Indaiatuba, Barão Geraldo, Souzas e Joaquim Egídio.

Por essas razões, esta entidade sindical confia na atenção e na atuação institucional de Vossa Excelência para promover, junto às instâncias legislativas competentes, uma solução juridicamente segura, socialmente equilibrada e que reconheça o papel fundamental da negociação coletiva como instrumento de proteção dos trabalhadores.

Na expectativa de especial atenção à presente solicitação, renovamos nossos protestos de elevada estima e consideração.

Respeitosamente,

ORIDES RODRIGUES DE SOUSA
Diretor Presidente