SindilojasRio

GUIA PARA O VAREJO

FIM DA ESCALA 6X1 E A NOVA JORNADA



www.sindilojas.rio

APRESENTAÇÃO INSTITUCIONAL

Esta cartilha foi elaborada pelo Sindicato dos Lojistas do Comércio do Município do Rio de Janeiro (SindilojasRio) para orientar os empresários do comércio varejista, profissionais de Recursos Humanos e de contabilidade, das categorias representadas por esta entidade sindical, sobre diretrizes e práticas seguras que visam a prevenir passivos trabalhistas, apresentando soluções operacionais para o redimensionamento da jornada de trabalho e do descanso semanal remunerado frente às novas regras constitucionais.

CRONOGRAMA DA TRANSIÇÃO

Embora a regra geral de eficácia das leis determine o início de sua vigência no dia posterior à publicação oficial, a Emenda Constitucional nº 141, promulgada e publicada em 16 de outubro de 2026 (sexta-feira), fixou prazos específicos contados em meses e anos para a produção de seus efeitos.

Nesse contexto, aplicando-se a diretriz do artigo 132, inciso 3º, do Código Civil, segundo a qual os prazos estipulados em meses se encerram no dia correspondente ao da sua data inicial, a contagem de dois meses a partir da referida data, 16/10/2026, recairá exatamente no dia 16 de dezembro de 2026 (quarta-feira).

Fase Atual (até 15/12/2026): as empresas podem manter legitimamente a prática da jornada padrão de até 44 horas semanais e oito (8) horas diárias, com um (1) dia de repouso, vigorando sem alterações até o término deste período.

Primeira Etapa/ Período de Transição (16/12/2026 a 15/12/2027): a partir de 16/12/2026, inicia-se a obrigatoriedade da concessão de dois (2) dias de repouso semanal remunerado (RSR) e a redução do teto semanal para 42 horas.

***Atenção à "armadilha" operacional da transição para 42h*:** na fase de transição para 42 horas semanais, distribuí-las em cinco dias resulta em oito (8) horas e 24 minutos por dia. Os 24 minutos que ultrapassam a oitava hora somente devem ser tratados como jornada normal se houver autorização válida e expressa em convenção coletiva (CCT) ou acordo coletivo (ACT). Sem essa autorização, há risco de que o período excedente seja considerado extraordinário, com pagamento do adicional aplicável. (Emenda Constitucional 141/2026 que alterou os incisos XIII e XV do artigo 7º da Constituição Federal)

Segunda Etapa/ Teto Definitivo: a partir de 16/12/2027, passará a vigorar de forma obrigatória e definitiva o teto constitucional de 40 horas semanais, consolidando em definitivo a nova carga horária geral e a garantia dos dois (2) repousos semanais remunerados para toda a categoria.

***Inexistência de impedimento para a adoção imediata das 40 Horas*:** é importante destacar que os prazos e as balizas temporais fixadas pela nova emenda representam, tão somente, limites máximos de tolerância concedidos pelo legislador para a adaptação estrutural das empresas.

Portanto, não há qualquer obstáculo jurídico que impeça o lojista de adotar de pronto a jornada final de 40 horas semanais e oito (8) horas diárias, antecipando-se ao cronograma e afastando de vez os riscos e as complexidades operacionais da transição fracionada para 42 horas e dois (2) dias de descanso semanal remunerado (DSR).

BANCO DE HORAS

(Artigo 59A da CLT e Súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho - TST)

O banco de horas é o mecanismo de compensação de horas efetivamente trabalhadas além da jornada programada, nos termos da CLT. Ele não substitui a autorização coletiva específica para ampliar a jornada diária normal durante a transição, quando esta autorização for necessária.

– Acordo individual escrito: em regra, permite compensação no período máximo de seis meses, observados os requisitos legais.

– Acordo ou convenção coletiva: pode estabelecer banco de horas com compensação em até um ano, observados os requisitos legais e a negociação aplicável. A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de Banco de Horas celebrada entre o SindilojasRio e o Sindicato dos Comerciários do Rio de Janeiro (SECRJ) autoriza compensação pelo prazo de 12 meses.

⇒ Registre diariamente: entradas, saídas, intervalos, créditos, débitos e folgas; disponibilize extratos ao empregado; e defina por escrito o prazo e a forma de quitação do saldo.

Exemplo: se a escala contratada for de oito (8) horas diárias e o empregado trabalhar 8h24, os 24 minutos excedentes não devem ser lançados automaticamente como crédito de banco de horas para afastar o pagamento de horas extras. Primeiro, verifique se existe base jurídica para a jornada diária ampliada; depois, aplique o regime de compensação válido ao saldo que efetivamente possa ser compensado.

O DESAFIO DAS JORNADAS REDUZIDAS: O CASO CRÍTICO DAS 36 HORAS

Estabelecimentos do comércio varejista que praticam a jornada de 36 horas semanais (estruturadas historicamente em seis (6) dias de trabalho com jornada de seis (6) horas, cujo divisor é 180) exigem cautela redobrada para evitar passivos trabalhistas.

Com a exigência constitucional inafastável de dois dias de repouso semanal remunerado (jornada 5x2), a manutenção mecânica de seis (6) dias trabalhados com jornada de 6 horas torna-se inviável sem a devida contraprestação, sob a vedação do artigo 468 da CLT (inalterabilidade contratual lesiva). Exigir que o empregado trabalhe mais de seis (6) horas diárias sem amparo contratual e salarial para "compensar" a folga adicional irá gerar passivo de horas extras automáticas.

Para harmonizar a jornada de 36 horas à nova realidade, em cinco (5) dias de trabalho, sem gerar horas extras, o lojista dispõe de três opções estratégicas de manejo:

1. **Adequação para 40 horas semanais com ajuste salarial proporcional:** se a operação da loja precisar do empregado por mais tempo na semana, a empresa poderá ajustar o contrato de 36 horas para 40 horas semanais e dois (2) dias de repouso semanal remunerado:

⇒ Regra e Requisito: exige aditivo contratual bilateral com a anuência do empregado e a majoração salarial proporcional.

O valor do salário-hora contratual original deve ser rigorosamente preservado (aumenta-se o salário nominal base na proporção das horas acrescidas, alterando o divisor de cálculo de 180 para 200).

2. Reorganização das 36 horas em cinco (5) dias de trabalho (7h12 diárias) com adequação salarial proporcional: caso o lojista prefira manter a prática das exatas 36 horas semanais, distribuindo-as na nova jornada de cinco (5) dias de trabalho e dois (2) dias de repousos semanal remunerado, a jornada diária passará a ser de sete (7) horas e 12 minutos (36h ÷ 5 dias), com intervalo obrigatório de uma (1) hora para refeição.

⇒ Requisitos e Validade: como essa adequação elastece a jornada diária contratual original de seis (6) horas para 7h12min, é imprescindível celebrar termo aditivo contratual bilateral, a fim de blindar a empresa contra futuras alegações de alteração lesiva ou horas extras habituais, ou ainda, com pedido de majoração salarial proporcional correspondente ao tempo acrescido na prestação diária. Assim, faz-se necessária a anuência do empregado no termo aditivo ao contrato de trabalho, garantindo maior estabilidade e segurança jurídica ao contrato.

⇒ Atenção: vedação ao elastecimento unilateral (artigo 468 da CLT): exigir que o empregado que cumpria seis (6) horas diárias passe a trabalhar mais de seis (6) horas por dia para fechar 36h semanais, sem a devida alteração contratual, é ilegal. Tudo que exceder a sexta hora diária contratual original poderá configurará hora extraordinária, caso não demonstrado que se trata de uma mera redistribuição da jornada de 36 horas semanais.

3. Aceitar a redução real para 30 horas semanais (manutenção das seis horas diárias em 5 dias) com manutenção do salário atual: se a empresa optar por manter a jornada diária estrita de seis (6) horas exatas em cinco (5) dias de trabalho para conceder as duas (2) folgas obrigatórias:

⇒ Regra e Requisito: a carga semanal efetiva será reduzida para 30 horas semanais (5 dias x 6 horas). Por força do princípio da irredutibilidade salarial (artigo 7, inciso VI da CF/88), o salário nominal do colaborador não poderá sofrer qualquer redução, mantendo-se o contrato sem riscos de passivo.

INTERVALO INTRAJORNADA NOS AJUSTES DE CARGA HORÁRIA E AMPLIAÇÃO DA JORNADA DIÁRIA

Ao realizar o aditivo contratual para adequar o contrato do empregado, seja migrando para 40 horas semanais (8 horas diárias) ou reorganizando a jornada de 36 horas em 5 dias (7 horas e 12 minutos diários), o lojista deve atentar, obrigatoriamente, para a mudança na duração do intervalo para refeição e descanso (intervalo intrajornada).

Regra Legal do Intervalo (artigo 71 da CLT): em jornadas originárias de até seis (6) horas diárias, a lei exige um intervalo de apenas 15 minutos. Como a nova jornada diária ultrapassa as seis (6) horas (seja de 7h20min ou de 8 horas), o intervalo para refeição e descanso passa a ser obrigatoriamente de, no mínimo, uma (1) hora.

Não Computabilidade na Jornada (artigo 71, 2º inciso, da CLT): o período do intervalo intrajornada não é computado na duração do trabalho. O tempo reservado para refeição

e descanso suspenso não conta como hora trabalhada e não é remunerado, estendendo a amplitude total de permanência do colaborador no estabelecimento.

Aqui estão os exemplos práticos de cartão de ponto para os turnos de shopping iniciando às 10h (turno de abertura), contemplando o ajuste da jornada de 40 horas semanais (8h diárias) e os dois modelos de 36 horas semanais que ultrapassam seis horas diárias e exigem o intervalo de uma hora.

Exemplos práticos no horário de shopping (turno de abertura às 10 horas)

1. Jornada Ajustada para 40 Horas Semanais (8h diárias em 5 dias) - Neste formato, o colaborador trabalha oito (8) horas efetivas por dia durante cinco (5) dias da semana (com dois dias de folga), perfazendo as 40 horas semanais.

– Entrada: 10h
– Saída para Almoço: 13h
– Retorno do Almoço: 14h (1 hora de intervalo não computada)
– Saída Definitiva (Encerramento do Turno): 19h
– Cálculo: das 10h às 19h decorrem nove (9) horas de permanência na loja. Descontada uma (1) hora de almoço, a jornada resulta exatamente em oito (8) horas de trabalho efetivo por dia (8h ÷ 5 dias = 40h semanais).

2. Jornada Reorganizada de 36 Horas em 5 Dias (7h12min diárias) - Neste modelo, o colaborador cumpre as 36 horas semanais concentradas em cinco (5) dias de trabalho (com dois dias de folga), trabalhando 7 horas e 12 minutos por dia. Como a jornada ultrapassa seis (6) horas, o intervalo de uma (1) hora é obrigatório.

– Entrada: 10h
– Saída para Almoço: 13h
– Retorno do Almoço: 14h (1 hora de intervalo não computada)
– Saída Definitiva (Encerramento do Turno): 18h12
– Cálculo: das 10h às 18h12 decorrem oito (8) horas e 12 minutos de permanência na loja. Descontada uma (1) hora de almoço, a jornada resulta exatamente em 7 horas e 12 minutos de trabalho efetivo por dia (7h12/ 5 dias = 36h semanais).

Resumo Comparativo dos Registros no Ponto (Entrada às 10h)

Modelo de Jornada	Entrada	Saída Almoço	Retorno Almoço	Saída Final	Permanência Total na Loja	Trabalho Efetivo/ Dia
40h semanais (5 dias)	10h	14h	15h	19h	9 horas	8 horas
6h em 5 dias (7h12/dia)	10h	14h	15h	18h12	8 horas e 12 min	7 horas e 12 minutos

Modelo de Jornada	Entrada	Saída Almoço	Retorno Almoço	Saída Final	Permanência Total na Loja	Trabalho Efetivo/ Dia
30h semanais (6h/dia em 5 dias)	10h	13h (+15 min)	14h15	16h15	6 horas e 15 min	6 horas

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO (RSR), FERIADOS E O IMPACTO DE FALTAS E ATRASOS

Regra do Desconto e a Perda Múltipla: O atraso injustificado superior ao limite legal (artigo 58, 1º inciso, da CLT) ou a ausência injustificada ao trabalho sujeita o empregado mensalista/quinzenalista ao desconto do período não trabalhado. Sob pena de configuração de perdão tácito, que impede qualquer retenção financeira, a falta ou atraso não perdoado acarretam o desconto do próprio dia (ou minutos) de ausência, cumulado com a perda dos dois (2) dias de repouso semanal remunerado e, caso haja, da remuneração do feriado daquela mesma semana.

Na prática, o empregador poderá descontar até três dias (o dia da ausência somado aos dois repousos e ao feriado, se houver). É importante ressaltar que o direito material ao gozo das folgas permanece intacto; e o que deixa de ser pago ou sofre o desconto é a respectiva remuneração.

Atenção: caso haja feriado na mesma semana da falta injustificada, o empregado também perde a remuneração correspondente àquele feriado, além do desconto do dia em que efetivamente faltou. A área de Recursos Humanos da empresa deve calibrar os sistemas de ponto para refletir essa repercussão integral.

Impacto para Comissionistas e Salários Variáveis: a mesma regra severa de assiduidade aplica-se aos empregados comissionistas mistos, no que tange à parte fixa. Já para os comissionistas puros – que são aqueles que percebem por percentagem, peça ou produção – a perda dos dois (2) RSR's correspondentes à semana de labor (7º artigo da Lei 605/49) se dará, tão somente, no não pagamento dos repousos.

DIVISORES PARA HORAS EXTRAS

A fixação das cargas horárias reflete diretamente sobre os divisores para o cálculo do salário-hora e das horas extraordinárias. Contudo, em 23/10/26, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) fixou o Tema Vinculante 316 que autoriza o divisor 220 para a jornada de 40 horas semanais, mediante norma coletiva:

- Jornada de 36h: divisor 180.
- Jornada de 44h: divisor 220.
- Jornada da Transição de 42h (quando amparada por CCT): divisor 210.
- Jornada Padrão de 40h (Definitiva ou Adoção Antecipada): divisor 200 (Súmula 431 do TST).
- Jornada de 40h semanais: divisor 220 (Tema 316 TST)

ESCALA 5x2: DOIS REPOUSOS, NÃO NECESSARIAMENTE CONSECUTIVOS

A regra passa a assegurar dois dias de repouso semanal remunerado. Os repousos não precisam ser consecutivos. Um deles deve recair preferencialmente aos domingos, conforme o texto constitucional, sem que isso signifique, por si só, obrigação absoluta de que um dos repousos seja sempre no domingo.

Exemplo de escala semanal: trabalho de segunda a sexta-feira, com folgas no sábado e no domingo.

Outro exemplo possível, conforme a atividade e a norma aplicável: trabalho de terça a sábado, com folgas no domingo e na segunda-feira.

Vale qualquer combinação para as folgas: terça e quinta, quarta e domingo ou segunda e sábado. A escala deve respeitar a legislação, a norma coletiva, os intervalos e as regras específicas para os domingos e feriados.

A SEGUNDA FOLGA PODE SER USUFRUÍDA EM OUTRA SEMANA?

Sim, excepcionalmente, se houver convenção ou acordo coletivo que estabeleça regime compensatório dos repousos, dentro dos limites constitucionais: a compensação deve observar o mês-calendário e deve ser garantido pelo menos um dia de repouso dentro do período máximo de uma semana de trabalho. Portanto, a segunda folga pode ser deslocada para outra semana, desde que a norma coletiva preserve os repousos devidos no próprio mês e respeite o mínimo semanal constitucional.

Exemplo meramente ilustrativo de distribuição mensal autorizada coletivamente: semana 1 = um repouso; semana 2 = um repouso; semana 3 = quatro repousos; semana 4 = dois repousos. Total do exemplo: oito (8) repousos no mês.

O calendário real deve ser conferido para que o número de repousos corresponda ao período, sem violar o limite de, pelo menos, um repouso em cada período máximo de uma semana de trabalho, e que uma folga recaia, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, no domingo.

A empresa não deve criar unilateralmente um "Banco de Descanso Semanal Remunerado (DSR)". A flexibilização exige norma coletiva e controle rigoroso do calendário.

REPOUSO DOMINICAL E PROTEÇÃO DA MULHER

O TST entende que o artigo 386 da CLT, de 1943, deve ser respeitado, obrigando que a folga das mulheres ocorra em domingos alternados. Contudo, com base no Tema 1.046 do Superior Tribunal Federal (STF), alguns sindicatos flexibilizam o gozo da folga semanal na forma que dispõe o 6º artigo da Lei 10.101/2000.

O SindilojasRio mantém com o SECRJ norma coletiva prevendo que a escala de revezamento coincida com o domingo, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, vedada a escala que resulte no trabalho do empregado em três domingos consecutivos.

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO
EXEMPLO DE CÁLCULO NA PASSAGEM DA 6x1 PARA A 5x2

Para empregado mensalista com salário fixo, os repousos semanais já estão, em regra, incluídos no salário mensal. O impacto mais direto da mudança de método de cálculo pode ocorrer com comissionistas e empregados que recebem parcelas variáveis. A forma de cálculo pode depender da convenção coletiva aplicável. O exemplo a seguir é didático e não substitui a regra da CCT.

Situação ilustrativa	Fórmula didática	Resultado
Escala 6x1 – semana com seis (6) dias trabalhados	Comissões no mês ÷ dias trabalhados × 1 repouso na semana	R$ 1.996,00 ÷ 26 × 4 = R$ 307,07 de RSR
Escala 5x2 – semana com cinco (5) dias trabalhados	Comissões no mês ÷ dias trabalhados × 2 repousos na semana	R$ 1.996,00 ÷ 22 × 8 = R$ 725,81de RSR

Não se deve aplicar automaticamente essa fórmula a toda categoria: algumas CCTs adotam divisor fixo, dias úteis, dias trabalhados ou outro critério.

Não havendo previsão expressa em lei, alguns intérpretes entendem que se deve dividir pelos dias trabalhados e multiplicar pelos repousos. Outros defendem que o divisor deve ser o número de dias úteis, ou seja, que se deve utilizar o número 6 (dias) por semana, que passará a ser 5 (dias). A norma coletiva pode ser decisiva para o cálculo correto das comissões e demais parcelas variáveis.

Para o empregado mensalista com salário fixo, não se deve acrescentar automaticamente dois dias de salário ao salário mensal: os repousos já integram a remuneração mensal, ressalvadas parcelas variáveis e regras específicas (7º artigo, 2º inciso, da Lei 605/49).

DIVISORES E VALOR DA HORA
SALÁRIOS DE R$ 1.825,00 E R$ DE 1.996,00

Para fins ilustrativos, os divisores apresentados nos materiais-base são 220 para 44 horas semanais, 210 para 42 horas semanais, 200 para 40 horas semanais e 180 para 36 horas semanais. O divisor aplicável deve ser confirmado conforme a jornada contratual, o regime, a legislação e a jurisprudência pertinentes.

Salário mensal	Divisor 220	Divisor 210	Divisor 200	Divisor 180
R$ 1.825,00	R$ 8,30/h	R$ 8,69/h	R$ 9,13/h	R$ 10,13/h
R$ 1.996,00	R$ 9,07/h	R$ 9,50/h	R$ 9,98/h	R$ 11,08/h

Fórmula: salário-hora = salário mensal ÷ divisor. Os valores foram arredondados para duas casas decimais. Para apurar hora extra, aplica-se o adicional legal ou o convencional pertinente ao valor-hora, sem prejuízo de reflexos cabíveis.

Importante: a Emenda Constitucional (EC) nº 141/2026 veda redução salarial em razão da nova jornada. A tabela é uma comparação matemática de valor-hora por divisor, não uma autorização para reduzir salário mensal ou para alterar unilateralmente o contrato.

INÍCIO DAS FÉRIAS

Com a promulgação da Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026, o mercado de trabalho brasileiro passou a contar obrigatoriamente com dois dias de repouso semanal remunerado (RSR).

Essa alteração afeta diretamente a aplicação do artigo 134, 3º inciso, da CLT, que proíbe o início das férias no período de 48 horas (dois dias) que antecede o dia de repouso semanal remunerado ou feriado.

Quando os dois dias de repouso não forem concedidos em dias consecutivos (o que é permitido por regime compensatório via negociação coletiva), a regra impõe uma trava dupla: o trabalhador não poderá iniciar as férias nos dois dias que antecedem o primeiro repouso e nem nos dois dias que antecedem o segundo repouso.

Exemplo Prático:

Considere que, por acordo coletivo, a escala de um empregado preveja os dois repousos semanais de forma separada, não consecutiva, na mesma semana:

Repouso 1: Quarta-feira / Repouso 2: Domingo (preferencial constitucional)

Para aplicar a regra das 48 horas impeditivas, deve-se olhar retrospectivamente para cada um dos dias de descanso:

- Bloqueio referente ao Repouso 1 (Quarta-feira)
Segunda-feira: bloqueada (antecede em 48h);
Terça-feira: bloqueada (antecede em 24h)

- Bloqueio referente ao Repouso 2 (Domingo)
Sexta-feira: bloqueada (antecede em 48h);
Sábado: bloqueado (antecede em 24h)

Dia em que as férias **podem começar**: nesse cenário específico restaria a este trabalhador, o início das férias ocorrer efetivamente em uma **quinta-feira**.

TRATAMENTO DIFERENCIADO

A emenda constitucional alcança todos os empregados, com exceção de:

- Empregados, com diploma de nível superior e remuneração mensal a partir de 2,5 vezes o teto do RGPS (R$ 21.188,87), deixam de ser alcançados pelas regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada. No entanto, a flexibilização não alcança os dois repousos semanais.

- Regimes diferenciados por atividade: as categorias de regimes diferenciados englobam trabalhadores cuja características de suas profissões já possuíam jornadas

de trabalho e escalas reguladas por leis específicas ou normas especiais a exemplo de: setor de transporte e aviação; profissionais da saúde e de segurança; serviços contínuos e essenciais; categorias especiais da CLT; e com legislações próprias. Esses dependem de lei que disponha sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado poderão observar regimes diferenciados, respeitados os limites previstos nos incisos VIII, XIV e XVI do caput do 7º artigo da EC 141/2026.

- MEI, Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (EPP): lei complementar poderá criar medida transitória condicionada à manutenção de empregados.

- Regime 12x36 (artigo 59-A da CLT): jornada especial com 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas ininterruptas de descanso. Não é afetado pela regra de dois repousos semanais remunerados e a média de cada semana trabalhada fica dentro dos limites semanais de 42 horas. Porém, para fins de compatibilização com as 40 horas semanais, será necessário a concessão de intervalo durante a jornada que garanta o limite semanal médio. A EC permite que a norma coletiva estabeleça regime compensatório dentro do mês-calendário, desde que garantido ao menos um repouso no período máximo de uma semana de trabalho. Atualmente, essa escala é incompatível com as CCT de Domingos e Feriados.

CHECKLIST DE IMPLEMENTAÇÃO PARA A EMPRESA

1. Mapear todos os contratos por jornada semanal, jornada diária, regime e remuneração.

2. Conferir a CCT/ACT vigente, a base territorial e as cláusulas sobre jornada, escala, domingos, feriados, banco de horas e repouso semanal remunerado (RSR).

3. Não programar jornada de 8h24 por dia, no período de transição, sem autorização expressa em norma coletiva válida.

4. Separar no sistema de ponto: a jornada normal, horas extras e créditos/débitos de banco de horas.

5. Construir jornadas 5x2 com dois repousos, que podem não ser consecutivos, respeitando a preferência constitucional pelo domingo.

6. Se houver deslocamento da segunda folga para outra semana, verificar a autorização coletiva, o mês-calendário e o mínimo de um repouso por período máximo de uma semana.

7. Rever o cálculo de RSR de comissionistas e parcelas variáveis segundo a CCT aplicável.

8. Calcular o valor-hora e as horas extras com o divisor correto; não usar a tabela de forma automática para regimes especiais, inclusive o 12x36.

9. Preservar o salário mensal e os pisos salariais; documentar qualquer ajuste contratual permitido.

10. Parametrizar a folha de pagamento para a nova jornada.

11. Treinar gestores, pessoal de Recursos Humanos, e contabilidade; guardar escalas, registros de ponto, acordos e demonstrativos de compensação.

RECOMENDAÇÕES PARA O VAREJO

⇒ Mapeamento Imediato de Carga Horária: o setor de Recursos Humanos das empresas deve inventariar os contratos ativos para identificar quem opera em 44h, 40h ou 36h.

⇒ Cautela com Acordos Coletivos: aguardar os comunicados oficiais e as minutas de Convenções Coletivas do que podem vir a ser celebradas entre o sindicato patronal e o sindicato dos empregados antes de implementar jornadas diárias superiores a oito (8) horas na transição para 42 horas semanais.

⇒ Segurança na Via Direta: havendo dúvida operacional, a adoção imediata da jornada de 40 horas semanais revela-se a alternativa mais prudente para prevenir passivo trabalhista.

ALERTA ESTRATÉGICO ÀS EMPRESAS

Transição para a Jornada Semanal de 40h

Com a alteração da legislação trabalhista reduzindo a jornada máxima semanal de 44 para 40 horas, abre-se a possibilidade de um regime de transição flexibilizado.

Trata-se da tolerância de até 24 minutos diários excedentes sem o cômputo de horas extraordinárias, desde que expressamente pactuada por Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

Antes de optar pela celebração de um Acordo Coletivo para adotar esses 24 minutos diários, as empresas devem avaliar criticamente a relação custo-benefício dessa negociação.

Pontos de Atenção para a Tomada de Decisão

⇒ Vigilância quanto às contrapartidas exigidas: em negociações coletivas, os sindicatos laborais costumam exigir contrapartidas relevantes (como estabilidade provisória, reajustes diferenciados, novos benefícios ou restrições operacionais) em troca de cláusulas de flexibilização de jornada.

⇒ Caráter temporário e Escopo reduzido: a margem de manobra é limitada a apenas 24 minutos diários por um período improrrogável de um ano. Comprometer a estrutura de custos ou a flexibilidade operacional da empresa com contrapartidas permanentes ou onerosas por um benefício tão exíguo e passageiro gera um desequilíbrio econômico no contrato coletivo.

Mecanismos alternativos de adequação

⇒ A reorganização definitiva para as 40 horas: dependendo da estrutura de turnos e escala, fazer o ajuste imediato da escala de trabalho para as 40 horas semanais eliminará o passivo trabalhista e evitará concessões em mesa de negociação.

⇒ Uso do Banco de Horas: o uso estratégico do banco de horas (individual ou coletivo) oferece maior elasticidade para absorver picos de demanda sem a necessidade de contrapartidas negociadas para uma margem rígida de 24 minutos.

Recomendação do SindilojasRio

Avaliem criteriosamente o impacto real dos 24 minutos diários na operação, antes de firmar um Acordo Coletivo.

Outro aspecto a ser negociado é a possibilidade de se transferir a segunda folga para outra semana. Caso a contrapartida exigida pelo sindicato laboral exceda o ganho operacional do período transitório, a transição direta para a jornada de 40 horas ou a repactuação do banco de horas apresentam-se como soluções juridicamente mais seguras e economicamente mais sustentáveis.

NÚCLEO JURÍDICO DO SINDILOJASRIO

Para tirar dúvidas e obter mais informações, os lojistas podem enviar mensagem para o e-mail consultas@sindilojas-rio.com.br ou entrar em contato pelo telefone (21) 2217-5062 ou, ainda, pelo Whatsapp (21) 98151-2367.

O "Guia para o Varejo - O fim da escala 6x1 e a nova jornada" foi produzido pelo Núcleo Jurídico e pela Coordenadoria de Comunicação do SindilojasRio.