

Três Rios, 27 de outubro de 2026

Circular 018/2026 – Redução da Jornada de Trabalho e Fim da Escala 6x1

Apresentação executiva | Perspectiva empresarial

1. Contextualização

A proposta de redução da jornada de trabalho e alteração do regime de descanso semanal representa um tema estratégico para as empresas, com potenciais reflexos na organização operacional, na gestão de equipes, nos custos e na produtividade.

2. Principais alterações previstas

Indicador	Regra atual descrita	Regra proposta no documento
Jornada semanal	Até 44 horas	Até 40 horas
Descanso semanal	1 dia	2 dias
Escala de referência	6x1	5x2

Implicação empresarial: necessidade de avaliar a distribuição das jornadas, a cobertura dos horários de funcionamento e o dimensionamento das equipes.

3. Remuneração e relações de trabalho

O documento prevê a redução da jornada sem diminuição salarial, nominal ou proporcional, com proteção também aos pisos salariais.

Exemplo apresentado: um trabalhador que recebe R\$ 2.000,00 por uma jornada de 44 horas semanais manteria a mesma remuneração para 40 horas semanais.

Ponto de atenção: a adequação das jornadas deverá considerar os parâmetros remuneratórios e as disposições legais aplicáveis.

4. Cronograma de implementação

Conforme os prazos descritos no documento, a implementação ocorreria de forma escalonada, a partir da publicação da Emenda.

- **Marco inicial - Publicação da Emenda**
 - Início da contagem dos prazos de implementação.
- **2 meses - Primeira etapa**
 - Garantia de dois dias de repouso semanal.
 - Limite de 42 horas semanais.
 - Ineficácia das cláusulas coletivas incompatíveis, conforme o documento.
- **14 meses - Etapa final**
 - Redução do limite semanal para 40 horas.

5. Flexibilidade e negociação coletiva

O documento prevê a possibilidade de convenções e acordos coletivos estabelecerem escalas distintas do modelo 5x2, observadas as condições indicadas.

Entre os parâmetros apresentados estão a média de dois dias de descanso por semana no mês e a impossibilidade de ultrapassar uma semana sem folga.

Também é prevista a possibilidade de regulamentação específica para determinados setores, respeitado o piso de proteção descrito no material.

6. Regras para grupos específicos

- **Trabalhadores hipersuficientes**

O documento descreve regras diferenciadas para profissionais com diploma de nível superior e remuneração a partir do valor indicado de R\$ 21.188,85, mantendo o direito aos dois dias de descanso semanal.

- **Microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte**

Poderão ser estabelecidas medidas de apoio por lei complementar para reduzir os impactos da mudança, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego.

- **Terceirizados do setor público**

O material prevê medidas de apoio e adequações contratuais para preservação do equilíbrio econômico-financeiro, com prazo máximo de um ano a partir da publicação da Emenda.

7. Principais impactos para a gestão empresarial

A eventual implementação das mudanças exige avaliação prévia dos processos operacionais e dos modelos de organização do trabalho.

- Gestão de pessoas: revisão das escalas, dos turnos e da distribuição das equipes.
- Operação: manutenção da cobertura dos horários de atendimento e funcionamento.
- Custos: avaliação dos impactos financeiros e da necessidade de reorganização das equipes.
- Produtividade: identificação de oportunidades para otimizar processos e recursos.
- Conformidade: acompanhamento da legislação, da regulamentação e dos instrumentos coletivos aplicáveis.

8. Recomendações estratégicas

1. Mapear as jornadas e escalas atualmente praticadas.
2. Simular diferentes cenários de organização operacional.
3. Avaliar os impactos sobre custos, produtividade e dimensionamento das equipes.
4. Acompanhar as definições legais e as negociações coletivas pertinentes.
5. Preparar um plano de adequação compatível com a realidade de cada empresa.

9. Considerações finais

A redução da jornada de trabalho exige planejamento, análise de cenários e acompanhamento regulatório. Para o setor empresarial, o desafio consiste em conciliar as novas condições de trabalho com a continuidade operacional, a sustentabilidade financeira e a qualidade do atendimento.

A antecipação dos estudos de impacto permite identificar riscos, avaliar alternativas e subsidiar decisões gerenciais mais consistentes.

Nota institucional: Renovação da Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027

O Sicomércio Empresarial de Três Rios informa que houve avanços nas negociações das cláusulas econômicas para a renovação da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2026/2027, em conjunto com o Sindicato Laboral, sendo definido piso e reajuste.

Neste momento, estão em andamento as análises jurídicas das cláusulas relacionadas à jornada de trabalho, com o objetivo de buscar um entendimento entre as partes e concluir as negociações até 18 de novembro de 2026.

Caso não seja possível alcançar um consenso sobre todos os pontos até essa data, a proposta é concluir a CCT com as condições acordadas, mantendo as negociações sobre as cláusulas pendentes e, uma vez alcançado o entendimento, formalizar os ajustes por meio de termo aditivo, observadas as exigências legais aplicáveis.

Paralelamente, o Sicomércio Empresarial acompanha a regulamentação da Emenda Constitucional nº 141, considerando seus possíveis impactos e eventuais tratamentos diferenciados para os Microempreendedores Individuais (MEIs), microempresas, empresas de pequeno porte e categorias consideradas essenciais.

O Sicomércio Empresarial de Três Rios reafirma seu compromisso com o diálogo, a segurança jurídica e a defesa dos interesses do setor empresarial, buscando soluções que conciliem a sustentabilidade das empresas e as condições de trabalho dos comerciários.

Atenciosamente,



Juliano Biondi de Freitas

Presidente do Sicomércio Empresarial de Três Rios

Sicomércio Empresarial de Três Rios. Promovendo bons negócios. Construindo Resultados!