

Jornada de Trabalho e o fim da Escala 6x1

O que o comércio de Anápolis precisa saber

GUIA PRÁTICO • PERGUNTAS E RESPOSTAS

APRESENTAÇÃO

O SINCOVAN – Sindicato do Comércio Varejista de Anápolis, comprometido com a defesa dos interesses do comércio e com o fortalecimento das empresas, apresenta esta cartilha com o objetivo de esclarecer dúvidas e oferecer orientações sobre as mudanças na legislação relacionadas à jornada de trabalho, aos períodos de descanso e aos seus possíveis impactos nas relações trabalhistas.

Sabemos que alterações dessa natureza exigem atenção, planejamento e informação de qualidade, especialmente para que os empresários possam compreender as novas regras, avaliar seus reflexos na rotina dos negócios e se preparar para as adequações necessárias, sempre em conformidade com a legislação vigente.

O SINCOVAN está atento a essas mudanças e trabalhando para que os empresários do comércio de Anápolis recebam orientação clara, responsável e segura, contribuindo para decisões mais conscientes e para a prevenção de riscos trabalhistas. Nosso compromisso é acompanhar a evolução do tema, buscar esclarecimentos junto aos profissionais especializados e manter nossos representados informados sobre os desdobramentos e as orientações aplicáveis.

Esta cartilha tem caráter informativo e busca facilitar o entendimento dos principais pontos, sem substituir a análise de cada situação concreta ou a orientação jurídica especializada. Como a aplicação das novas regras pode depender da regulamentação, da interpretação jurídica e dos instrumentos coletivos vigentes, recomendamos que as empresas acompanhem as atualizações e consultem o Sindicato sempre que necessário.

O SINCOVAN segue ao lado do empresário, trabalhando pelo diálogo, pela segurança jurídica e por condições que permitam ao comércio continuar gerando empregos, renda e desenvolvimento para Anápolis.

Redução da jornada

1. Em quais prazos será implementada a redução da jornada de trabalho?

A nova regra constitucional estabelece que a duração normal do trabalho não poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais.

Conforme previsto no art. 6º da Emenda Constitucional (EC), a redução da jornada semanal para 40 (quarenta) horas será implementada de forma progressiva, em duas etapas:

- Primeira etapa: 60 (sessenta) dias após a publicação da Emenda Constitucional, a jornada semanal será reduzida para 42 (quarenta e duas) horas.
- Segunda etapa: 12 (doze) meses após o início da primeira etapa, a jornada semanal será reduzida para 40 (quarenta) horas.

2. Os empregados que já trabalham 40 horas semanais ou menos terão direito a uma nova redução da jornada de trabalho?

Não. Os empregados que já possuem jornada contratual igual ou inferior a 40 (quarenta) horas semanais não terão redução automática ou proporcional da jornada em razão da nova regra constitucional.

Nesses casos, serão mantidas as jornadas de trabalho já contratadas, respeitadas as condições previstas nos contratos individuais e nos instrumentos coletivos aplicáveis.

3. Os pisos salariais previstos em lei ou em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) poderão ser reduzidos proporcionalmente à diminuição da jornada de trabalho?

Não. Conforme a regra estabelecida na Emenda Constitucional mencionada, os valores dos pisos salariais previstos em lei ou em instrumento coletivo de trabalho serão mantidos, mesmo com a redução da jornada semanal para 40 (quarenta) horas.

Dessa forma, a redução da jornada de trabalho não implicará diminuição proporcional dos pisos salariais, devendo ser preservados os valores remuneratórios estabelecidos para a jornada integral, observadas as disposições legais e coletivas aplicáveis.

Repouso semanal remunerado

4. Qual será a nova regra para a concessão dos repouso semanais remunerados (DSR), considerando a folga aos domingos para homens e mulheres?

Conforme previsto no texto da mudança constitucional abordada nesta cartilha, a nova regra estabelece o direito a 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, que não precisam ser

concedidos necessariamente em dias consecutivos. A aplicação da regra deverá observar o prazo de vigência previsto na norma e as demais disposições legais aplicáveis.

Um dos dias de repouso deverá ocorrer, preferencialmente, aos domingos. Entretanto, a organização das escalas também deverá respeitar as regras específicas da legislação trabalhista relativas ao trabalho aos domingos:

- **Trabalhadores homens:** no comércio em geral, o repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, observada a legislação aplicável.
- **Trabalhadoras mulheres:** deverá ser organizada uma escala quinzenal que favoreça o repouso aos domingos, conforme o artigo 386 da CLT, assegurando a coincidência do descanso com o domingo a cada quinzena.

Dessa forma, as empresas deverão planejar suas escalas considerando os dois dias de repouso semanal, as regras de coincidência das folgas com os domingos, os limites de jornada e as disposições da Convenção Coletiva de Trabalho aplicável.

5. É possível distribuir os dois dias de repouso semanal remunerado de forma diferente ao longo do mês?

Sim. A nova regra constitucional prevê a possibilidade de que convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho estabeleçam sistemas de compensação dos repouso semanais, desde que a compensação ocorra dentro do mesmo mês-calendário e seja garantida a concessão de pelo menos um dia de repouso dentro de cada período máximo de uma semana de trabalho.

Essa previsão permite maior flexibilidade na organização das escalas, desde que respeitadas as condições estabelecidas na Constituição e no instrumento coletivo aplicável.

Por exemplo, mediante autorização coletiva e observados os limites constitucionais, os repouso poderão ser distribuídos de maneira variável ao longo do mês, em vez de serem concedidos obrigatoriamente dois dias em cada semana.

Para o comércio varejista, essa possibilidade é especialmente relevante, pois permite negociar modelos de escala que considerem os dias de maior movimento, as necessidades operacionais das empresas e a organização das equipes, sem deixar de assegurar o direito dos trabalhadores ao descanso semanal remunerado.

Por exemplo, em um mês de quatro semanas, a distribuição dos oito dias de repouso poderia ocorrer da seguinte forma:

Semana	Dias de repouso remunerado
1ª semana	1 dia
2ª semana	1 dia
3ª semana	3 dias
4ª semana	3 dias
Total no mês	8 dias

Normas coletivas e período de transição

6. As convenções e os acordos coletivos de trabalho que tratam da jornada de trabalho e do repouso semanal remunerado continuarão válidos após a entrada em vigor da nova regra constitucional?

Não necessariamente. A Emenda Constitucional estabelece que, decorridos 60 (sessenta) dias de sua publicação, ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho que forem incompatíveis com as novas disposições constitucionais relativas à duração do trabalho e ao repouso semanal remunerado.

Dessa forma, as empresas e os sindicatos deverão avaliar as cláusulas dos instrumentos coletivos vigentes e, quando necessário, negociar sua adequação às novas regras, a fim de garantir segurança jurídica e evitar conflitos na aplicação das jornadas e das escalas de trabalho.

7. Durante o período de transição, como será possível cumprir a jornada semanal de 42 horas, respeitando o limite de 8 horas diárias e a distribuição do trabalho em, no máximo, 5 dias por semana?

A compatibilização desses limites depende da regra de transição prevista na Emenda Constitucional.

Considerando que a jornada semanal de 42 (quarenta e duas) horas, distribuída em 5 (cinco) dias de trabalho, exige uma média de 8 horas e 24 minutos por dia, seria necessário ultrapassar o limite normal de 8 (oito) horas diárias.

Para viabilizar essa distribuição durante o período de transição de 12 (doze) meses, o texto mencionado prevê a possibilidade de ampliação da duração diária normal do trabalho, mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Assim, a negociação coletiva poderá ser necessária para permitir a distribuição das 42 horas semanais em cinco dias de trabalho, respeitados os limites e as condições expressamente autorizados pela norma constitucional.

8. A compensação de horas já utilizada pelas empresas que adotam a escala 5x2 poderá ser mantida para adequar a jornada às novas regras?

A compensação de horas deverá ser analisada conforme as novas disposições constitucionais e as condições previstas no instrumento coletivo aplicável.

Atualmente, algumas empresas adotam a escala 5x2 distribuindo a jornada semanal em cinco dias, com jornadas superiores a 8 horas em determinados dias, mediante compensação das horas ou dos minutos excedentes em outros dias da semana.

Com a nova sistemática, que prevê dois dias de repouso semanal remunerado, será necessário verificar se o regime de compensação utilizado continua compatível com as

novas regras. Não se pode presumir que os modelos atualmente praticados permanecerão válidos sem adequação.

Por isso, o SINCOVAN e o SECA estão avaliando, juntamente com a assessoria jurídica, a necessidade de estabelecer regras específicas em Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho para disciplinar a distribuição da jornada diária, a compensação de horas e a organização das escalas do comércio varejista.

Cálculo do repouso semanal remunerado

9. Qual é a regra atualmente vigente para o repouso semanal remunerado (DSR)?

A Constituição Federal e a legislação trabalhista asseguram ao empregado o direito ao repouso semanal remunerado (DSR), correspondente a um período de descanso de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, sem prejuízo da remuneração.

Em regra, o empregado tem direito a um repouso semanal remunerado por semana, observadas as disposições legais e as normas coletivas aplicáveis.

Quando houver falta injustificada durante a semana, o empregador poderá descontar a remuneração correspondente ao repouso semanal, conforme os requisitos legais. Isso não significa que o empregado perca o direito ao descanso, mas apenas que poderá deixar de receber o valor referente àquele DSR.

10. Como é calculada a remuneração do repouso semanal remunerado e como ele entra no cálculo das demais verbas trabalhistas?

O cálculo depende da forma de remuneração do empregado e deve observar a legislação trabalhista e a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) vigente.

Para os empregados mensalistas com salário fixo, o repouso semanal remunerado já está, em regra, incluído no salário mensal, não sendo necessário pagá-lo separadamente.

Para os empregados comissionistas, o repouso semanal remunerado também é devido e deve ser apurado conforme as regras legais aplicáveis à remuneração por comissões.

Além disso, a Cláusula Décima Primeira da Convenção Coletiva de Trabalho do comércio varejista estabelece um critério específico para o cálculo de outras verbas trabalhistas:

“...CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA — CÁLCULO DOS COMISSIONISTAS

Os cálculos de quaisquer parcelas, tais como férias, horas extras, 13º salário e indenização de comissionistas, serão feitos pela média do salário fixo garantido na Cláusula 3ª, mais comissões e repouso remunerado dos últimos 06 (seis) meses.

Parágrafo único: Para os cálculos de quaisquer parcelas dos demais empregados, tais como férias, horas extras, 13º salário e indenização, será utilizada a média do salário bruto dos últimos 06 (seis) meses...”

Dessa forma, para os comissionistas, a Convenção determina que sejam considerados, na apuração das verbas mencionadas, o salário fixo garantido, as comissões e o repouso remunerado dos últimos seis meses. Para os demais empregados, estabelece-se a média do salário bruto do mesmo período.

11. Com a previsão de dois dias de repouso semanal remunerado, como será calculado o DSR dos empregados que recebem comissões ou outras parcelas variáveis?

A adoção de dois dias de repouso semanal remunerado poderá gerar impacto financeiro para as empresas, pois será necessário adequar o cálculo da remuneração dos empregados que recebem comissões ou outras parcelas variáveis.

O resultado dependerá da metodologia de cálculo aplicável, especialmente do valor das parcelas variáveis consideradas, do divisor utilizado e do número de dias de repouso remunerado a serem computados.

Em termos gerais, se a fórmula utilizada mantiver o mesmo divisor e passar a considerar dois dias de repouso em vez de um, o valor calculado poderá aumentar. Entretanto, se o divisor também for alterado em razão da nova organização da jornada, o impacto financeiro será diferente.

A Cláusula Décima Primeira da CCT vigente do SINCOVAN já prevê a inclusão do repouso remunerado na média utilizada para calcular férias, horas extras, 13º salário e indenizações dos comissionistas.

12. Se o empregado faltar injustificadamente durante a semana de trabalho, perderá a remuneração de um ou dos dois repousos semanais remunerados?

A legislação trabalhista prevê que o empregado poderá perder a remuneração do repouso semanal remunerado quando, sem motivo justificado, não cumprir integralmente sua jornada de trabalho durante a semana anterior, observadas as condições legais.

Com a nova regra constitucional que prevê dois dias de repouso semanal remunerado, será necessário verificar como essa disposição será aplicada ao novo regime.

Não se deve concluir automaticamente que uma única falta injustificada implicará a perda da remuneração dos dois repousos semanais. Essa interpretação depende da compatibilização da Lei nº 605/1949 com o texto constitucional definitivo e com as normas regulamentadoras aplicáveis.

Super empregados

13. Os empregados com nível superior e remuneração elevada deixarão de estar sujeitos ao controle de jornada e às regras de pagamento de horas extras?

Conforme descrito no texto, os empregados que preencham simultaneamente os requisitos de escolaridade e remuneração estão excluídos das regras gerais relativas à duração do trabalho e ao controle de jornada.

Os requisitos mencionados são:

- Possuir diploma de curso de nível superior;
- Receber remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), conforme o valor de referência previsto na norma.

Entretanto, essa exceção não deve ser interpretada como uma autorização irrestrita para exigir trabalho sem limites. Devem ser observadas as demais garantias constitucionais e legais aplicáveis, inclusive as relativas à saúde e à segurança do trabalhador.

Além disso, os dois dias de repouso semanal remunerado continuariam assegurados também a esses empregados.

14. O empregador poderá manter o controle de jornada e os limites de horário para esses empregados?

Sim. Mesmo que a norma estabeleça uma exceção para determinados empregados com nível superior e remuneração elevada, o empregador poderá optar por manter o controle de jornada e os limites de duração do trabalho.

Essa manutenção poderá ocorrer por iniciativa da própria empresa ou mediante previsão em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), conforme os termos da norma aplicável.

A principal questão é definir como serão tratados os contratos individuais que já estabelecem jornada determinada, controle de horário e pagamento de horas extras.

Se a redação constitucional definitiva não esclarecer expressamente esse ponto, será necessária uma análise jurídica para determinar os efeitos da nova regra sobre os contratos em vigor, especialmente quanto à preservação das condições contratuais mais favoráveis e aos limites da alteração contratual.

Situações especiais

15. Existe uma regra específica para os empregados de empresas que prestam serviços à Administração Pública?

Sim. Os contratos celebrados com a Administração Pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que estejam vigentes na data de publicação

da Emenda Constitucional e cuja execução envolva mão de obra direta, terão um tratamento específico para a implementação da redução da jornada de trabalho.

Nesses casos, a aplicação das novas regras relativas à duração normal do trabalho ficará condicionada à formalização de um aditamento contratual destinado a preservar o equilíbrio econômico-financeiro do contrato, observando-se o regime jurídico aplicável.

O aditamento deverá ser formalizado no prazo máximo de 12 (doze) meses, contado da publicação da Emenda Constitucional. Os empregados envolvidos passarão a ser abrangidos pelas novas regras na data da formalização do aditamento ou, independentemente dele, ao término desse prazo.

Dessa forma, a mudança da jornada poderá exigir uma revisão dos contratos administrativos, considerando os custos adicionais e a necessidade de adequação dos serviços prestados.

16. A Emenda Constitucional prevê algum tratamento diferenciado para microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte?

Sim. Uma lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias para reduzir os impactos econômicos decorrentes da implementação da nova jornada de trabalho para os microempreendedores individuais (MEIs), as microempresas (MEs) e as empresas de pequeno porte (EPPs).

A concessão dessas medidas estará condicionada à manutenção dos níveis de emprego, conforme os critérios que vierem a ser definidos na legislação complementar.

Isso significa que a previsão constitucional abre a possibilidade de criação de medidas específicas para apoiar os pequenos negócios durante a adaptação às novas regras, mas não representa, por si só, a concessão automática de benefícios ou a dispensa do cumprimento da nova jornada.

Para o comércio varejista, será importante acompanhar a regulamentação desse dispositivo, a fim de identificar eventuais medidas de apoio aplicáveis às empresas do setor.

17. Como ficará o regime de trabalho 12x36 com a redução da jornada semanal para 40 horas?

O regime 12x36, no qual o empregado trabalha 12 (doze) horas consecutivas e descansa 36 (trinta e seis) horas, exige uma análise específica diante das novas regras constitucionais sobre a duração do trabalho e os repouso semanais remunerados.

No modelo tradicional, considerando jornadas de 12 horas efetivamente trabalhadas, o empregado pode cumprir 48 horas em uma semana e 36 horas na seguinte, resultando em uma média de 42 horas semanais ao longo de duas semanas.

Com a redução do limite semanal para 40 horas, será necessário verificar se o regime 12x36 poderá ser mantido nos moldes atuais ou se precisará de adequações para atender aos novos limites e às regras específicas de repouso semanal remunerado.

No âmbito do comércio varejista de Anápolis, a Convenção Coletiva de Trabalho vigente prevê, na Cláusula Trigésima Sexta – Horário de Trabalho e Jornada do Vigia,

que a jornada de trabalho do vigia poderá ser cumprida em escala 12x36, correspondente a 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. Essa previsão convencional deverá ser considerada na análise da aplicação das novas regras constitucionais, especialmente quanto à compatibilidade da escala com os novos limites de jornada e repouso semanal remunerado.

A eventual necessidade de ajustes deverá considerar a redação definitiva da Emenda Constitucional, a legislação trabalhista aplicável e as disposições da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

Horas extras

18. A redução da jornada semanal e o aumento dos dias de repouso remunerado alterarão o cálculo das horas extras?

Sim, a redução da jornada semanal poderá alterar o cálculo do valor da hora normal e, consequentemente, o valor das horas extras, mesmo que o salário mensal do empregado seja mantido.

O cálculo depende do divisor utilizado para transformar o salário mensal em valor-hora. Esse divisor deve ser compatível com a jornada contratual e com as regras legais aplicáveis.

Atualmente, para empregados submetidos à jornada de 44 horas semanais, utiliza-se, em regra, o divisor 220. Para aqueles com jornada de 40 horas semanais, utiliza-se o divisor 200, conforme a Súmula nº 431 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Se a jornada semanal for reduzida para 42 horas e, posteriormente, para 40 horas, será necessário verificar os divisores aplicáveis em cada etapa, considerando a legislação e a interpretação jurídica que prevalecerem.

Exemplo prático, considerando salário mensal de R\$ 2.000,00:

Jornada semanal	Divisor considerado	Valor da hora normal
44 horas	220	R\$ 9,09
42 horas	210*	R\$ 9,52
40 horas	200	R\$ 10,00

*O divisor 210 é uma projeção matemática para a jornada de 42 horas, cuja aplicação deverá ser confirmada conforme a regulamentação e a interpretação jurídica aplicáveis.

Considerando, apenas para exemplificação, o adicional de horas extras de 50%, o valor da hora extra seria de R\$ 14,29 na jornada de 42 horas e de R\$ 15,00 na jornada de 40 horas.

É importante esclarecer que a previsão de dois dias de repouso semanal remunerado não determina, por si só, a adoção de um divisor 5. A quantidade de dias de descanso e o divisor utilizado para o cálculo do salário-hora são questões relacionadas, mas juridicamente distintas.

SINCOVAN – Ao lado do comércio, orientando, representando e fortalecendo quem faz a economia acontecer.