

Fecomércio-AC orienta empresários sobre transição da escala 6x1 para 5x2 e adequação à Convenção Coletiva de Trabalho

Com a nova legislação, empresas do comércio de bens, serviços e turismo devem reorganizar jornadas, planejar escalas de trabalho e observar as regras da CCT 2026/2028 para garantir uma transição segura e evitar passivos trabalhistas.

A redução da jornada semanal de trabalho e o fim da escala 6x1 exigirão mudanças na organização das empresas do comércio de bens, serviços e turismo em todo o país. No Acre, a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado do Acre (Fecomércio-AC) orienta os empresários sobre os procedimentos necessários para a adaptação à escala 5x2, considerando a nova legislação constitucional e as disposições da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2026/2028, firmada com o Sindicato dos Empregados no Comércio do Estado do Acre (Sincoacre).

A mudança foi estabelecida pela Emenda Constitucional nº 141/2026, promulgada em 16 de outubro, após a aprovação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 221/2019. A legislação determina a redução progressiva da jornada máxima de 44 para 40 horas semanais, com dois dias de descanso remunerado por semana, sem diminuição dos salários.

Para os empresários acreanos, a principal orientação é iniciar o planejamento antes da entrada em vigor das novas exigências. A reorganização deverá considerar o número de empregados, os horários de atendimento, a necessidade de funcionamento aos finais de semana, os custos operacionais e as regras específicas de cada atividade.

O que muda e quando as empresas devem se adequar?

A transição será realizada em duas etapas, permitindo que as empresas reorganizem suas atividades gradualmente.

Período	Jornada semanal máxima	Descanso remunerado
Até 15 de dezembro de 2026	44 horas	Regra atual
A partir de 16 de dezembro de 2026	42 horas	2 dias por semana
A partir de 16 de dezembro de 2027	40 horas	2 dias por semana

Fonte: Elaboração Fecomércio/AC

A partir de 16 de dezembro deste ano, a escala regular de seis dias de trabalho por um de descanso deverá ser substituída por uma organização compatível com os novos limites constitucionais.

A legislação estabelece, como regra geral, dois dias de repouso semanal remunerado, não necessariamente consecutivos, sendo um deles preferencialmente aos domingos.

Uma possibilidade prevista na Constituição é a distribuição diferenciada desses descansos ao longo do mês, desde que autorizada por convenção ou acordo coletivo. Nessa hipótese, deverá ser garantida a média de duas folgas semanais no mês-calendário e pelo menos um dia de repouso dentro de cada período máximo de uma semana de trabalho.

É importante destacar que o fim da escala 6x1 não significa que os estabelecimentos comerciais precisarão fechar dois dias por semana.

Lojas, supermercados, restaurantes, hotéis e empresas prestadoras de serviços poderão continuar funcionando aos sábados e domingos, desde que adotem escalas compatíveis com a legislação e observem as autorizações aplicáveis a cada atividade.

Como organizar a escala 5x2 nas empresas?

A escala 5x2 estabelece cinco dias de trabalho e dois de descanso. Entretanto, sua aplicação não exige que todos os empregados trabalhem de segunda a sexta-feira.

Empresas que necessitam manter o atendimento durante toda a semana poderão distribuir os dias de descanso entre as equipes, mediante escalas alternadas.

Um estabelecimento que funciona de segunda-feira a domingo, por exemplo, poderá organizar parte dos empregados com folgas aos sábados e domingos e outra parte com descansos em dias úteis. O importante é assegurar a cobertura das atividades sem ultrapassar os limites individuais de jornada e descanso.

Durante a primeira fase de transição, a jornada semanal máxima será de 42 horas. A distribuição integral dessa carga em cinco dias exige atenção, pois o limite constitucional diário é de oito horas, com possibilidade de ampliação na fase transitória mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Na prática, uma distribuição de 42 horas em cinco dias, equivalente a oito horas e 24 minutos diários, não deve ser adotada unilateralmente pelo empregador. É necessário observar a autorização coletiva exigida pela Emenda Constitucional nº 141/2026.

Outra alternativa é a empresa antecipar a jornada de 40 horas semanais, distribuindo oito horas diárias durante cinco dias. Essa opção permite que o estabelecimento já organize sua operação de acordo com o limite definitivo previsto para dezembro de 2027.

Nos dois casos, devem ser respeitados os intervalos para alimentação e descanso, os limites de trabalho extraordinário e as demais disposições legais e convencionais aplicáveis.

O que determina a Convenção Coletiva de Trabalho do Acre?

A CCT 2026/2028, assinada em 5 de setembro de 2026 pela Fecomércio-AC e pelo Sincoacre, estabelece regras para as relações de trabalho das categorias abrangidas pelo instrumento, com vigência de 1º de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2028.

A cláusula 15ª, referente à jornada de trabalho, prevê atualmente a carga de 44 horas semanais. Entretanto, com a Emenda Constitucional nº 141/2026, essa disposição deverá observar os novos limites de 42 horas, a partir de dezembro de 2026, e de 40 horas, em dezembro de 2027.

O artigo 3º da emenda estabelece que, após dois meses de sua publicação, as cláusulas de convenções e acordos coletivos incompatíveis com as novas regras sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado perderão seus efeitos.

Isso não significa a perda automática de validade de toda a Convenção Coletiva. As demais disposições compatíveis com a legislação continuam aplicáveis, incluindo regras salariais, adicionais, benefícios e outras obrigações trabalhistas.

Por esse motivo, é fundamental que os empresários não considerem apenas a jornada semanal prevista na CCT, mas examinem as cláusulas que interferem diretamente na organização das equipes.

Banco de horas e compensação da jornada

A cláusula 17ª da CCT acreana disciplina a compensação de jornada e o banco de horas, permitindo a compensação em até 12 meses, nas condições do instrumento coletivo, e em até seis meses mediante acordo individual escrito, conforme a CLT.

Entretanto, o banco de horas não autoriza o descumprimento dos novos limites constitucionais de trabalho e repouso.

A utilização desse mecanismo deverá ser avaliada conforme a finalidade da compensação e as regras específicas da Emenda Constitucional nº 141/2026. Quando a nova norma exigir negociação coletiva, o simples acordo individual não será suficiente.

Além disso, a CCT determina que as horas não compensadas dentro do prazo sejam remuneradas com os respectivos adicionais e proíbe a concessão de folga compensatória coincidente com feriado para integrar o banco de horas.

Trabalho aos domingos e proteção ao descanso

A nova legislação mantém a possibilidade de trabalho aos domingos, desde que assegurados os repouso obrigatórios.

No comércio em geral, também deve ser observada a Lei nº 10.101/2000, que prevê a coincidência do **descanso** com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, respeitadas as normas mais protetivas aplicáveis.

No Acre, a cláusula 15ª da CCT contém regras específicas para o trabalho feminino aos domingos. O instrumento prevê a alternância dos domingos trabalhados e uma modalidade de revezamento 2x1, com acréscimo de 10% sobre a hora extra. A aplicação dessa segunda modalidade requer avaliação jurídica de sua compatibilidade com o artigo 386 da CLT e as demais normas de proteção ao repouso dominical.

Com a nova escala, os empresários deverão revisar os revezamentos, evitando que a reorganização dos descansos resulte em descumprimento das regras de proteção ao trabalhador.

Funcionamento em feriados exige procedimentos específicos

A mudança para a escala 5x2 não elimina as exigências previstas na Convenção Coletiva para funcionamento em feriados.

Conforme a cláusula 16ª da CCT 2026/2028, os estabelecimentos abrangidos que pretendam funcionar nessas datas deverão comunicar previamente sua intenção à Fecomércio-AC, mediante requerimento próprio, com as informações da empresa e dos empregados que trabalharão no feriado.

Após a verificação dos requisitos convencionais, a Federação poderá emitir a Declaração de Regularidade/Funcionamento em Feriado, válida exclusivamente para o estabelecimento e as datas indicadas.

Os empresários também deverão observar a legislação municipal e as condições de remuneração ou compensação do trabalho realizado. A CCT prevê tratamento específico para os feriados de 25 de dezembro e 1º de janeiro, nos quais somente determinadas atividades essenciais e indispensáveis poderão funcionar, nos termos do instrumento.

A cláusula 9ª da Convenção estabelece adicional de 50% para horas extras nos dias comuns e de 100% para horas extraordinárias aos domingos e feriados. Já a cláusula 15ª prevê possibilidades de remuneração ou compensação do trabalho em feriados, conforme suas condições.

O funcionamento aos domingos e feriados, portanto, deverá ser planejado separadamente da distribuição das duas folgas semanais, para evitar erros no pagamento de adicionais e na concessão de descansos.

Redução de jornada não permite diminuir salários

Um dos principais pontos da Emenda Constitucional nº 141/2026 é a garantia de manutenção salarial.

A redução de 44 para 42 horas e, posteriormente, para 40 horas semanais não autoriza diminuição nominal ou proporcional dos salários, inclusive dos pisos estabelecidos para a categoria.

A cláusula 3ª da CCT acreana estabelece o piso salarial da categoria com acréscimo de 8% sobre o salário mínimo federal. Essa garantia deverá ser preservada, sem redução proporcional decorrente da mudança de jornada.

Para os empresários, isso significa que a folha de pagamento deve ser analisada com antecedência, principalmente em razão da possível elevação do custo da hora trabalhada.

Com a manutenção do salário mensal e a redução da quantidade de horas normais, o valor unitário da hora de trabalho tende a aumentar, podendo gerar reflexos sobre horas extras e outras parcelas calculadas com base no salário-hora.

Também merece atenção a remuneração de empregados comissionistas. A cláusula 12ª da CCT estabelece garantias específicas para esses profissionais, incluindo o pagamento do descanso semanal remunerado com base na média das comissões.

A ampliação dos dias de descanso poderá exigir revisão dos cálculos utilizados pelas empresas, observadas as regras legais, convencionais e os entendimentos aplicáveis.

Por isso, recomenda-se que os empresários realizem simulações financeiras com o apoio dos setores contábil e jurídico antes da implementação das novas escalas.

E as empresas que utilizam a jornada 12x36?

A Convenção Coletiva do Acre também prevê, nas cláusulas 15ª e 24ª, regras para o regime de trabalho de 12 horas por 36 horas de descanso.

Entretanto, a existência dessa previsão na CCT não afasta a necessidade de analisar sua compatibilidade com as novas disposições constitucionais.

Como a Emenda Constitucional nº 141/2026 admite tratamentos diferenciados nas hipóteses legalmente previstas, empresas que utilizam esse modelo deverão examinar suas condições específicas, especialmente quanto à jornada semanal, aos repousos remunerados e aos instrumentos de compensação.

A orientação é evitar alterações automáticas nesses contratos sem avaliação jurídica, considerando também eventuais regulamentações e negociações coletivas.

Confira as principais orientações para os empresários

Para facilitar o processo de adaptação, a Fecomércio-AC destaca os procedimentos que devem integrar o planejamento das empresas:

1. **Mapear as jornadas atuais:** identificar empregados que trabalham na escala 6x1, a carga horária cumprida e os horários de maior movimento do estabelecimento.
2. **Reorganizar as equipes:** elaborar simulações de escalas 5x2 com dois dias de descanso e cobertura adequada para sábados, domingos e horários de maior demanda.

3. **Conferir a CCT aplicável:** verificar o enquadramento sindical e as cláusulas sobre jornada, domingos, feriados, banco de horas, remuneração e benefícios.
4. **Avaliar os custos:** calcular possíveis impactos sobre horas extras, comissões, descansos remunerados e necessidade de contratação ou redistribuição de empregados.
5. **Verificar a necessidade de negociação coletiva:** buscar orientação jurídica antes de adotar jornadas compensatórias ou distribuir a carga horária além do limite diário normal.
6. **Atualizar os registros:** adequar contratos, escalas, controles de ponto e sistemas de folha de pagamento às novas exigências, conforme necessário.
7. **Orientar os trabalhadores:** comunicar antecipadamente as mudanças e formalizar os procedimentos aplicáveis à nova organização.
8. **Planejar o funcionamento em feriados:** observar a cláusula 16ª da CCT e solicitar a documentação exigida à Fecomércio-AC.

Planejamento e segurança jurídica na transição

A implementação da escala 5x2 representa uma mudança significativa para o setor empresarial, especialmente para atividades que dependem de atendimento contínuo, como supermercados, farmácias, restaurantes, hotéis e estabelecimentos comerciais.

A adequação exigirá organização administrativa, revisão de procedimentos e acompanhamento das normas trabalhistas, de modo a conciliar a continuidade das atividades econômicas com os direitos assegurados aos empregados.

O planejamento antecipado também permite identificar necessidades de ajustes na distribuição das equipes, otimizar processos internos e reduzir riscos de autuações e passivos trabalhistas.

A Fecomércio-AC destaca a importância de os empresários acompanharem a aplicação da Emenda Constitucional nº 141/2026 em conjunto com as regras da Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028, buscando orientação técnica e jurídica sempre que necessário.

A Convenção Coletiva e os documentos relacionados ao funcionamento do comércio em feriados podem ser consultados pelos empresários no site oficial da Fecomércio-AC.

A adoção de medidas preventivas será fundamental para que a transição ocorra com segurança jurídica, respeito às relações de trabalho e manutenção da competitividade das empresas acreanas.

Fontes e notas metodológicas

BRASIL. Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026. Altera o art. 7º da Constituição Federal para reduzir a duração máxima semanal do trabalho e prever 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, sem qualquer redução salarial. Brasília, DF: Presidência da República, 2026. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc141.htm. Acesso em: 21 out. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 out. 2026.

BRASIL. Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110101compilado.htm. Acesso em: 21 out. 2026.

BRASIL. Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1949. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10605.htm. Acesso em: 21 out. 2026.

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DO ACRE (FECOMÉRCIO-AC); SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DO ACRE (SINCOACRE). Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028. Rio Branco, AC: Fecomércio-AC; Sincoacre, 5 set. 2026. 14 p.

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DO AMAPÁ (FECOMÉRCIO-AP). A nova jornada de trabalho no comércio: Emenda Constitucional nº 141/2026: o que muda e como preparar a empresa. [S. l.]: Fecomércio-AP, 20 out. 2026. Apresentação de slides (14 slides).

CHAVES, Márcio Bezerra. O fim da escala 6x1: o que muda para o RH, o contador e o empresário. [S. l.]: [s. n.], 20 out. 2026. Apresentação de slides (47 slides).