Visão do Direito



Elisa Alonso

Advogada especializada em direito trabalhista. Pós-graduação em direito público e direito do trabalho. Foi vice-presidente da Comissão de Direito do Trabalho da OAB-DF

Escala 5x2: reorganização das empresas vai além da redução da jornada de trabalho

A implementação da escala 5x2 representa uma mudança significativa na organização do trabalho no Brasil. Com a promulgação da Emenda Constitucional nº 141/2026, em 16 de outubro, as empresas terão um prazo inicial de 60 dias para se adequar à primeira etapa da redução da jornada, que passará para 42 horas semanais, com dois dias de descanso, a partir de dezembro de 2026. Mais do que uma alteração na quantidade de horas trabalhadas, a medida exige uma revisão da estrutura operacional das empresas, dos contratos de trabalho e da distribuição das equipes.

O principal desafio será conciliar o cumprimento das novas regras com a continuidade das atividades e o controle dos custos. Para isso, o primeiro passo deve ser um diagnóstico das jornadas atualmente praticadas, dos contratos individuais, dos acordos coletivos aplicáveis e das necessidades operacionais de cada negócio. Esse levantamento permitirá identificar os setores que exigem funcionamento contínuo, avaliar a quantidade de empregados por turno e verificar as possibilidades de redistribuição das horas de trabalho.

A adequação também exigirá atenção aos aspectos contratuais. Alterações nos horários, nas escalas e nos critérios de distribuição das folgas deverão ser formalizadas, especialmente por meio de aditivos contratuais. Além disso, será necessária a revisão dos regulamentos internos e dos sistemas de controle de jornada. Essas mudanças precisam respeitar os limites constitucionais e legais, sem redução salarial ou prejuízos contratuais indevidos, conforme estabelece o artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Para empresas que funcionam durante os sete dias da semana, a reorganização poderá ser ainda mais complexa. A nova escala não significa, necessariamente, que todos os empregados deverão descansar aos sábados e domingos. Estabelecimentos que operam de forma ininterrupta poderão adotar escalas de revezamento, distribuindo os dias de folga conforme as necessidades da atividade. Entretanto, deverão ser observados os dois dias de repouso semanal, a preferência pelo descanso dominical, os limites de jornada, os intervalos legais e as disposições previstas nas normas coletivas, inclusive as regras específicas para o trabalho aos domingos e feriados.

Outro ponto de atenção envolve os impactos financeiros. A redução da jornada, sem diminuição dos salários, poderá elevar o custo da hora trabalhada e exigir ajustes na estrutura operacional. No entanto, esse impacto não será uniforme entre os setores. Antes de ampliar o quadro de funcionários, as empresas devem avaliar a produtividade, redistribuir tarefas, revisar os horários de maior demanda e identificar oportunidades de automatização e melhoria dos processos internos.

Em determinadas atividades, especialmente aquelas que exigem cobertura permanente, a contratação de novos empregados poderá ser necessária. O que deve ser evitado é a utilização habitual de horas extras como forma de compensar a redução da jornada. Além de elevar os custos, essa prática poderá aumentar os riscos de passivos trabalhistas.

Nesse contexto, o controle de jornada assume papel fundamental. Os sistemas de ponto deverão ser ajustados aos novos limites semanais e às escalas efetivamente praticadas, assim como os parâmetros da folha de pagamento, especialmente no cálculo do valor da hora trabalhada e das horas extras. Os bancos de horas e os regimes de compensação também precisarão observar os requisitos do artigo 59 da CLT e as disposições coletivas aplicáveis. Não basta reduzir formalmente a jornada se os registros não corresponderem à realidade do trabalho.

A negociação coletiva terá relevância especial nesse processo. A nova disciplina constitucional fortalece o papel dos sindicatos na organização das jornadas, sobretudo nas atividades que dependem de escalas diferenciadas ou regimes específicos de compensação. A participação sindical poderá permitir ajustes na distribuição das horas e dos descansos conforme as particularidades de cada setor, desde que preservados os direitos assegurados aos trabalhadores.

A falta de planejamento, por outro lado, poderá trazer consequências jurídicas. O descumprimento dos novos limites de jornada, a concessão irregular dos descansos semanais e a manutenção de escalas incompatíveis com as regras constitucionais poderão resultar em autuações administrativas e reclamações trabalhistas envolvendo horas extras, folgas não concedidas e questionamentos sobre a validade dos regimes de compensação.

Nas pequenas e médias empresas, o desafio tende a ser ainda maior. Com equipes reduzidas, a ausência de um único empregado pode comprometer o atendimento ou a produção. Por isso, identificar os períodos de maior movimento e organizar a distribuição das tarefas será essencial para evitar decisões precipitadas e custos que poderiam ser reduzidos com um planejamento adequado.

A comunicação com os trabalhadores também não pode ser negligenciada. Os empregados precisam compreender, com antecedência, como funcionarão as novas escalas, quais serão os horários de trabalho e os critérios utilizados para distribuir as folgas. A formalização dessas informações, por meio de comunicados internos e, quando necessário, aditivos contratuais, contribui para evitar conflitos e questionamentos trabalhistas.

Apesar dos desafios, a mudança também pode representar uma oportunidade para modernizar a gestão do trabalho. A redução da jornada não significa, necessariamente, uma diminuição proporcional da produtividade. Dependendo da atividade, a melhor distribuição das equipes, o aprimoramento dos processos e a utilização de novas tecnologias poderão contribuir para preservar os resultados e proporcionar melhores condições de trabalho.

Com a primeira etapa da redução prevista para dezembro de 2026, não há espaço para deixar as adequações para a última hora. A revisão das escalas, dos contratos e dos sistemas de ponto e folha de pagamento deve envolver, desde já, as áreas de Recursos Humanos, Departamento Pessoal, Contabilidade e assessoria jurídica. Também será importante acompanhar os debates jurídicos decorrentes da nova emenda constitucional, especialmente quanto à validade dos acordos individuais durante o período de transição.

A implementação da escala 5x2 é obrigatória, mas a forma como cada empresa conduzirá essa transição poderá fazer diferença nos resultados. Mais do que cumprir um novo limite de jornada, será necessário repensar a organização do trabalho. Antecipar decisões, avaliar alternativas e adotar medidas preventivas permitirá administrar os custos e reduzir os riscos trabalhistas, sem comprometer a continuidade das operações ou a finalidade da mudança: assegurar melhores condições de trabalho e descanso aos empregados.



Gabriel Gambôa

É advogado especialista em shopping centers e sócio do Vieira e Serra Advogados

Consultório Jurídico

Shoppings podem ser cobrados por despesas de até dez anos atrás?

A organização das despesas cobradas dos lojistas é fundamental para prevenir disputas judiciais em shopping centers. A Lei do Inquilinato garante aos comerciantes o direito de exigir a comprovação dos encargos, enquanto decisões judiciais divergem sobre o prazo para essa cobrança. Por cautela, recomenda-se guardar os documentos por pelo menos dez anos.

Na prática, cada despesa exige uma forma de comprovação. Aluguéis fixados em contrato podem ser demonstrados pelo próprio instrumento, enquanto encargos comuns dependem de orçamentos aprovados, critérios de rateio e registros dos valores cobrados. Já as despesas efetivamente realizadas exigem comprovantes.

O Superior Tribunal de Justiça reconhece que o intervalo de 60 dias previsto na legislação para solicitar contas não impede questionamentos posteriores. A divergência sobre os prazos de prescrição reforça a necessidade de manter registros organizados.

Além da documentação, prestações de contas periódicas, atas de assembleias e respostas às solicitações dos lojistas são medidas essenciais para garantir transparência, demonstrar a regularidade das cobranças e reduzir o risco de litígios.