NOTA DA CNDL SOBRE A APROVAÇÃO DO FIM DA ESCALA 6X1

A Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL) defende, de forma permanente, a melhoria das condições de trabalho dos colaboradores. Os lojistas convivem diariamente com suas equipes, sabem o valor de cada profissional e reconhecem a legitimidade do debate sobre descanso, saúde e convivência familiar.

É justamente por isso que a entidade lamenta a forma como as mudanças na escala e jornada de trabalho foram conduzidas: por emenda constitucional (PEC 221/2019), aprovada em pleno período eleitoral, com rito acelerado (calendário especial), e sem estudos sobre o real impacto dos seus efeitos.

A CNDL já havia defendido, em nota de 10 de fevereiro de 2026, que o tema fosse tratado de maneira técnica e fora do contexto eleitoral. Uma medida aprovada apressadamente, sem avaliação criteriosa pode produzir o contrário do que pretende: em vez de benefício duradouro ao trabalhador, custos que retornam a ele como preços mais altos, eventuais demissões e menor poder de compra.

Listamos abaixo 8 pontos de atenção sobre o tema:

1. **Perda de flexibilidade.**

   A jornada e a organização das escalas variam muito entre setores, portes e regiões. Ao tratar o tema em emenda constitucional, e não em lei ou negociação coletiva, o País reduz a margem de ajuste futuro, pois qualquer correção de rumo exigirá novo quórum qualificado.

2. **Transição incompatível com a realidade operacional.**

   O texto prevê redução para 42 horas semanais 60 dias após a publicação e para 40 horas após mais 12 meses. Para comércio e serviços, que funcionam em fins de semana e feriados, 60 dias é prazo curto para recompor equipes, renegociar escalas e firmar acordos coletivos, sobretudo diante da escassez de mão de obra.

3. **Custos, preços e inflação.**

   As estimativas divulgadas pelo setor produtivo apontam alta relevante nos gastos com pessoal e alertam para o risco de repasse aos preços ao consumidor. Quando o custo da operação sobe de forma generalizada, a tendência é que parte dele chegue às prateleiras e aos serviços. Esses estudos partiram de cenários distintos do texto final, o que reforça a necessidade de avaliação de impacto específica para o que foi aprovado.

4. Poder de compra e o risco de "descanso sem renda".

Manter o salário nominal é essencial, mas não basta: se os preços sobem, o mesmo salário compra menos. O trabalhador ganha tempo livre, mas o lazer, o turismo, a cultura e o comércio local exigem renda para serem aproveitados. Se o custo adicional resultar em inflação, corte de vagas, redução de horas extras ou migração para a informalidade, o ganho de descanso pode vir acompanhado de perda de renda real. É esse o risco que a CNDL pedia que fosse medido antes, e não depois.

5. Micro e pequenas empresas.

Os pequenos negócios têm menor capacidade de diluir custos fixos. Segundo a CNI, indústrias com até nove empregados poderiam ter alta de 13% nos gastos com pessoal se compensarem com horas extras. O próprio Ipea reconhece dificuldades em empresas com até quatro funcionários. A PEC prevê compensação MPEs (micro e pequenas empresas) e MEIs (microempreendedores individuais), mas não a detalha, e o benefício depende de regulamentação posterior. Propomos uma compensação efetiva e simplificada para essas empresas.

6. Emprego e informalidade.

Quando o custo do trabalho formal sobe sem ganho de produtividade, cresce o risco de substituição por automação, terceirização e informalidade. A CNC estima que seriam necessários mais de 980 mil novos empregados para manter os horários atuais em comércio e serviços, em ambiente de escassez de mão de obra.

7. Segurança jurídica.

Os critérios de compensação do domingo trabalhado, o pagamento em dobro, a ampliação do trabalhador "hipersuficiente" e o papel das convenções coletivas na transição abrem espaço para litígio. Sem regulamentação clara, quem empreende decide em ambiente de incerteza.

8. Descanso semanal remunerado (DSR)

A exigência de 2 folgas remuneradas tampouco se justifica constitucionalmente: para o trabalhador, o que importa é o descanso efetivo e escalas mais equilibradas, com distribuição da força de trabalho nos dias de maior demanda — sábados, domingos e feriados —, sem prejudicar o repouso do empregado. Inclusive, nesse sentido, já há posicionamento do TST através da Súmula nº 1131, a jurisprudência pacificada a respeito de ter um dos dias de folga como "dia útil não trabalhado", para evitar reflexos e implicações onerosas.

Por fim, a CNDL registra que há estudos em sentidos diversos, com variações metodológicas e análises distintas por segmento e setor. Por isso, defende que as projeções sejam confrontadas em ambiente técnico, com dados oficiais e metodologia aberta, e que o debate não se reduza a disputa de narrativas.