Sondagem: redução da jornada de 44 para 42 horas

Como as empresas do comércio e dos serviços se preparam para a primeira etapa da redução da jornada e o fim da escala 6x1

Núcleo de Inteligência Estratégica
Fecomércio SC
Novembro de 2026

CNC · Fecomércio SC · Sindicatos Empresariais · Sesc · Senac
Sistema Comércio

Destaques

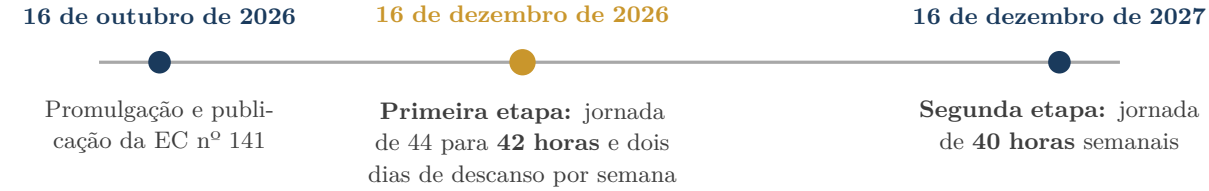
- Em **16 de dezembro**, a jornada máxima cai de **44 para 42 horas** semanais, com dois dias de descanso por semana. É a primeira etapa da redução para 40 horas, e começa em plena temporada de Natal. Para quem trabalha 44 horas, o custo da hora sobe **4,8%** já nessa etapa. Mesmo assim, **54%** das 339 empresas ouvidas estão **pouco ou nada preparadas**. Entre as que ainda trabalham na escala 6x1, são 58%.
- Os menores negócios são os menos preparados: 73% das empresas com um só empregado estão pouco ou nada preparadas, ante 46% das que têm dez ou mais.
- A medida mais citada na operação é criar **turnos rotativos** com folgas alternadas (43%). Outras **34%** pretendem reduzir o horário de funcionamento ou fechar em algum dia da semana.
- **51%** pretendem absorver a demanda com a **mesma equipe**, mas mais da metade (53%) não planeja nenhum investimento em tecnologia ou processos. **37%** cogitam contratar, proporção que chega a 48% entre as empresas com dez ou mais empregados.
- Nas relações de trabalho, as medidas mais citadas são a revisão do **banco de horas** (28%), a **negociação com o sindicato** e a revisão do **controle de ponto** (21% cada). Mais de uma em cada quatro empresas (28%) ainda não definiu nenhuma medida nessa área.
- Para absorver o custo, **59%** pretendem **reajustar preços**; só 12% admitem reduzir a margem de lucro.
- As diferenças regionais são grandes: a parcela de empresas pouco ou nada preparadas vai de 27% em Chapecó a 74% em Joinville.

1 Introdução

Em 16 de outubro de 2026, o Congresso Nacional promulgou a **Emenda Constitucional nº 141**, que reduz a jornada máxima de trabalho de 44 para 40 horas semanais e garante dois dias de descanso remunerado por semana, pondo fim à escala 6x1. A redução será gradual (Figura 1). Na **primeira etapa**, a partir de **16 de dezembro de 2026**, o limite cai de **44 para 42 horas** semanais, e os trabalhadores passam a ter dois dias de descanso por semana, preferencialmente um deles no domingo. Um ano depois, em 16 de dezembro de 2027, a jornada chega a 40 horas. As novas regras valem para os contratos em vigor e não podem vir acompanhadas de nenhum tipo de redução salarial.

A primeira etapa tem uma particularidade. O limite de **8 horas diárias** continua valendo, de modo que cinco dias de trabalho somam, no máximo, 40 horas. Para cumprir 42 horas com

Figura 1: Calendário da redução da jornada de trabalho



Fonte: Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026. Elaboração: NIE/Fecomércio SC.

dois dias de descanso, seria preciso estender as jornadas de trabalho além da oitava hora diária (realizando jornada diária de 8 horas e 24 minutos, por exemplo), o que a emenda só admite, durante essa etapa, quando autorizado por acordo ou convenção coletiva. Sem negociação coletiva, portanto, a jornada efetivamente praticada será de 40 horas já em dezembro.

Como o salário não pode ser reduzido, cada hora a menos encarece a hora trabalhada. Para um trabalhador contratado por 44 horas semanais, com salário mantido, o aumento é de:

Primeira etapa (44 para 42 horas)	$\frac{44}{42} - 1 = \mathbf{4{,}8}\%$
Segunda etapa (44 para 40 horas)	$\frac{44}{40} - 1 = \mathbf{10{,}0}\%$

O comércio e os serviços estão entre os setores mais expostos à mudança. Estudo do NIE/Fecomércio SC com dados da RAIS 2024 mostra que os dois setores somam 1,5 milhão de vínculos CLT em Santa Catarina, 61% do total do estado. No comércio, **93,0%** desses vínculos têm jornada contratada acima de 40 horas semanais; nos serviços, **69,9%**. Considerando a distribuição das jornadas, o custo médio da hora trabalhada deve subir **9,4%** no comércio e **6,9%** nos serviços ao fim da transição, com efeito em empresas de todos os portes: nos estabelecimentos com até 4 empregados, perfil de 43% das empresas desta sondagem, a alta é de 8,8% no comércio e de 7,3% nos serviços. O mesmo estudo estima que, mantidas as demais condições, a alta do custo da hora poderia levar à perda de cerca de **27,4 mil empregos** nos dois setores ao fim da transição: 13,6 mil no comércio (2,8% dos 484 mil vínculos afetados) e 13,8 mil nos serviços (2,1% dos 665 mil vínculos afetados).[1]

Para o comércio, o calendário também é especialmente apertado. A primeira etapa começa na semana anterior ao Natal, o período de maior movimento do ano, quando as lojas ampliam o horário de funcionamento e reforçam as equipes. Além disso, o setor tem grande número de

[1] A estimativa aplica uma elasticidade da demanda por trabalho em relação ao custo da hora de −0,3, valor intermediário adotado na literatura para setores intensivos em mão de obra, aos aumentos médios do custo da hora de 9,4% no comércio e de 6,9% nos serviços. Trata-se de uma simulação estática, de equilíbrio parcial, em que todo o ajuste ocorre pela quantidade de trabalho: não considera outros mecanismos de adaptação, como o repasse aos preços, a redução de margens ou ganhos de produtividade. Como mostram os resultados desta sondagem, esses mecanismos estão entre as respostas mais citadas pelas empresas (59% pretendem reajustar preços e 51% esperam absorver a demanda com a mesma equipe, por meio de mais produtividade), enquanto a demissão foi apontada por apenas quatro das 339 empresas.

pequenas empresas que abrem seis ou sete dias por semana com poucos funcionários, para as quais reorganizar escalas é mais difícil. A emenda prevê que lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias para microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego.

Para entender como as empresas pretendem se adaptar, a Fecomércio SC realizou uma sondagem com empresários do comércio e dos serviços catarinenses. O foco está na primeira etapa, a redução de 44 para 42 horas, que começa em menos de dois meses.

2 A sondagem

2.1 Como foi feita

A sondagem foi realizada por meio de questionário online, aplicado entre 27 de outubro e 4 de novembro de 2026 a empresas do comércio de bens, serviços e turismo com empregados no regime CLT, e reuniu **339 respostas válidas**. O objetivo é identificar como as empresas pretendem reorganizar o funcionamento, as equipes e os custos para cumprir a nova jornada, e em que medida já estão preparadas para isso.

Além do perfil da empresa, o questionário pergunta qual será a primeira ação para se adaptar, em resposta aberta, e quais medidas a empresa pretende adotar na operação, no quadro de pessoal, em tecnologia, nas relações de trabalho e para absorver o impacto financeiro. Ao final, o empresário avalia o nível de preparação da empresa. Como as perguntas sobre medidas admitem mais de uma resposta, os percentuais podem somar mais de 100%.

2.2 Quem respondeu

As 339 empresas empregam, juntas, **5.833 trabalhadores** com carteira assinada (Tabela 1). São, em sua maioria, negócios pequenos: a mediana é de 5 empregados, 43% das empresas têm até quatro funcionários e 11% têm apenas um. Responderam empresas de 31 municípios, com participação semelhante de sete polos regionais (Blumenau, Itajaí, Florianópolis, Joinville, Lages, Chapecó e Criciúma), com 41 a 50 empresas cada. Os segmentos mais representados são alimentação, vestuário e calçados, serviços e materiais de construção.

Quase todas trabalham hoje com jornada de **44 horas** (93%), e a grande maioria na **escala 6x1** (84%), situação que, segundo a RAIS, é a de 93% dos vínculos CLT do comércio catarinense. Outras 46 empresas (14%) já adotam a escala 5x2, e oito combinam escalas diferentes ou trabalham em regime de 12x36.

A sondagem não tem amostra probabilística. Os resultados indicam tendências e preocupações das empresas que responderam, mas não devem ser generalizados para todo o setor terciário catarinense.

Tabela 1: Perfil das empresas respondentes

	Empresas	% das empresas	Empregados CLT
Total	**339**	**100**	**5.833**
Município			
Blumenau	50	15	444
Itajaí	46	14	485
Florianópolis	42	12	1.098
Joinville	42	12	294
Lages	42	12	415
Chapecó	41	12	918
Criciúma	41	12	541
Demais municípios[1]	35	10	1.638
Setor			
Alimentação (mercados, padarias e restaurantes)	57	17	1.268
Vestuário, calçados e acessórios	52	15	437
Serviços[2]	42	12	497
Materiais de construção, ferragens e móveis	42	12	471
Veículos, peças e combustíveis	20	6	548
Farmácias e cosméticos	19	6	171
Óticas, joalherias e relojoarias	17	5	66
Eletrônicos, telefonia e informática	11	3	283
Outros segmentos do comércio	79	23	2.092
Porte (empregados CLT)			
1	37	11	37
2 a 4	110	32	309
5 a 9	85	25	539
10 a 49	91	27	1.750
50 ou mais	16	5	3.198
Escala atual			
6x1	285	84	4.224
5x2	46	14	1.169
Mista ou outra (12x36)	8	2	440

Fonte: Sondagem Fecomércio SC. Elaboração: NIE/Fecomércio SC. (1) 24 municípios com até cinco empresas cada. (2) Inclui empresas que se declararam de comércio e serviços.

3 Preparação e primeira ação

A seis semanas da redução para 42 horas, a transição ainda é tema pouco amadurecido para a maior parte das empresas. Mais da metade (**54%**) se diz **pouco ou nada preparada** (Gráfico 2): 40% estão apenas discutindo o assunto, e 14% ainda não começaram a estudá-lo. Pouco mais de um quarto (27%) já tem um plano de ação, mas ainda não o colocou em prática, e 19% se declaram bem ou totalmente preparadas.

Figura 2: Nível de preparação das empresas para a redução da jornada (cada ícone representa cerca de 5% das empresas)



14% nada preparadas
40% pouco preparadas (apenas discutindo)
27% têm plano, mas não executaram
19% bem ou totalmente preparadas

Fonte: Sondagem Fecomércio SC. Elaboração: NIE/Fecomércio SC.

Parte das empresas preparadas já trabalha na escala 5x2: das 46 que adotam essa escala, 27 (59%) se declaram bem ou totalmente preparadas. Entre as 285 empresas que ainda trabalham na escala 6x1, e que portanto terão de mudar a escala até dezembro, **58%** estão pouco ou nada preparadas, e apenas 13% se declaram bem ou totalmente preparadas.

A preparação também cresce com o tamanho da empresa. Entre as que têm um só empregado, **73%** estão pouco ou nada preparadas; entre as que têm de dois a nove, 55%; e entre as que têm dez ou mais, 46%.

Perguntados sobre a primeira e mais urgente ação que precisarão tomar, **45%** dos empresários citaram alguma forma de reorganizar o tempo de trabalho: rearranjar folgas e escalas da equipe (22%), ajustar os horários de trabalho e de funcionamento (17%) ou fechar em algum dia da semana, em geral aos sábados (6%). A **contratação** aparece em seguida (14%). Uma parcela relevante, porém, ainda não sabe por onde começar: 15% não souberam apontar uma ação ou disseram que a questão ainda está em análise, e outras 3% vão se adaptar à medida que as regras forem sendo definidas. Somados, são **18%** dos empresários sem uma resposta concreta sobre o primeiro passo. Na outra ponta, 7% dizem que não precisarão fazer nada, em geral porque já trabalham na escala 5x2.

4 Funcionamento das lojas e quadro de pessoal

4.1 Modelo de operação

No modelo de operação, a maior parte das empresas pretende reorganizar a equipe sem mexer no atendimento (Tabela 2). A medida mais citada é criar **turnos rotativos** com folgas alternadas nos fins de semana e dias úteis (**43%**), seguida de concentrar as folgas nos dias de menor movimento, de segunda a quinta (29%). Somadas, 61% das empresas pretendem adotar ao menos uma dessas alternativas.

Uma parcela menor, mas relevante, deve mexer no atendimento ao consumidor: 24% cogitam reduzir o horário de funcionamento, e 14% avaliam dar folga a toda a equipe no mesmo dia, fechando, por exemplo, aos sábados ou domingos. No total, **34%** das empresas consideram ao menos uma dessas alternativas, que diminuem o tempo de loja aberta (Gráfico 3), e para 22% elas são a única mudança prevista na operação, sem reorganização de folgas ou turnos. Outras 12% não preveem nenhuma alteração, e 10% pensam em terceirizar etapas da operação.

Figura 3: Empresas que pretendem reduzir o tempo de loja aberta (cada ícone representa cerca de 5% das empresas)



34% vão reduzir o horário ou fechar algum dia — **66%** pretendem manter o horário

Fonte: Sondagem Fecomércio SC. Elaboração: NIE/Fecomércio SC. Reduzir o horário: reduzir o horário de funcionamento ou de atendimento. Fechar em algum dia: unificar o dia de descanso de toda a equipe.

O caminho depende do tamanho da equipe. Com um único empregado, não há como alternar

folgas entre funcionários: nesse grupo, apenas 27% pretendem redistribuir folgas ou criar turnos, ante cerca de 63% a 67% nas empresas maiores, e 41% cogitam reduzir o horário ou fechar em algum dia.

4.2 Quadro de pessoal

Para dar conta da jornada menor, a resposta mais comum é contar com a equipe atual. **51%** das empresas esperam absorver a demanda com os mesmos funcionários, apostando em mais produtividade, e 22% pretendem recorrer a horas extras dentro do limite legal. A contratação é considerada por **37%**, seja em tempo integral (22%) ou parcial (19%). Classificando cada empresa pela resposta principal, 47% vão se adaptar exclusivamente com a equipe que já existe, 37% pretendem contratar e 17% preveem outras medidas, sobretudo reduzir o volume de atendimentos ou manter tudo como está (Gráfico 4). Apenas quatro empresas citaram demissões.

Figura 4: Como as empresas pretendem lidar com o quadro de pessoal (cada ícone representa cerca de 5% das empresas)



Fonte: Sondagem Fecomércio SC. Elaboração: NIE/Fecomércio SC.

A intenção de contratar cresce com o porte: 32% das empresas com um só empregado, 26% das que têm de dois a quatro, 38% das que têm de cinco a nove e **48%** das que têm dez ou mais. Das 124 empresas que pretendem contratar, 41% têm dez ou mais empregados.

Tabela 2: Ajustes previstos no modelo de operação e no quadro de pessoal

Ajuste previsto	Empresas (%)
Modelo de operação	
Criar turnos rotativos com folgas alternadas	**43**
Redistribuir folgas em dias de menor movimento (segunda a quinta)	29
Reduzir o horário de funcionamento ou de atendimento	24
Unificar o dia de descanso da equipe (fechar aos sábados ou domingos)	14
Nenhuma alteração prevista	12
Terceirizar etapas operacionais ou de suporte	10
Quadro de pessoal	
Absorver a demanda com a mesma equipe (produtividade/automação)	**51**
Utilizar horas extras com a equipe atual	22
Contratar em tempo integral	22
Contratar em tempo parcial, turno reduzido ou intermitente	19
Reduzir o volume de produção ou de atendimentos	7
Demitir	1

Fonte: Sondagem Fecomércio SC. Elaboração: NIE/Fecomércio SC. Perguntas de múltipla escolha; os percentuais somam mais de 100%.

5 Produtividade e relações de trabalho

5.1 Tecnologia e produtividade

A aposta na equipe atual nem sempre vem acompanhada de investimento. Mais da metade das empresas (**53%**) não tem **nenhum investimento** em tecnologia ou processos planejado no momento, e 79 empresas (23%) pretendem manter a mesma equipe sem nenhum investimento desse tipo, ou seja, contam com ganhos de produtividade sem dizer de onde eles virão. A falta de investimento é mais comum entre os menores negócios: 70% das empresas com um só empregado, ante 40% das que têm dez ou mais. Entre as que pretendem investir, as medidas mais citadas são a revisão de fluxos de trabalho (20%), a capacitação das lideranças para gerir escalas mais complexas e os programas de metas e incentivos (17% cada) (Tabela 3).

5.2 Relações de trabalho e registros

Nas relações de trabalho, as respostas se distribuem entre várias frentes. As mais citadas são a revisão dos acordos de **banco de horas** e de compensação de jornada (**28%**), a **negociação com o sindicato** da categoria e a reconfiguração do **controle de ponto** (21% cada) e a elaboração de aditivos contratuais para adequar o divisor de horas e os horários (20%). A revisão do passivo trabalhista de sobrejornada e intervalos foi citada por 15%, e a contratação de assessoria jurídica ou contábil, por 12%. Chama a atenção, porém, que **28%** das empresas não apontaram nenhuma medida concreta nesta área: 18% ainda não definiram o que fazer ou aguardam orientação, e 10% não preveem mudanças.

A negociação coletiva é decisiva na primeira etapa: só com acordo ou convenção coletiva a empresa pode ampliar a jornada diária além de 8 horas e, assim, aproveitar as 42 horas semanais permitidas até dezembro de 2027. Convenções também podem adotar regimes de compensação das folgas ao longo do mês. Hoje, pouco mais de uma em cada cinco empresas pretende recorrer ao sindicato, proporção que cai para 14% entre as que têm um só empregado.

6 Impacto financeiro

Como a redução da jornada não pode vir acompanhada de corte de salário, o custo por hora trabalhada sobe: 4,8% na primeira etapa para quem trabalha 44 horas e, ao fim da transição, 9,4% em média no comércio catarinense, segundo o estudo do NIE citado na introdução. Para absorver esse impacto, a estratégia mais citada é o **repasse aos preços**: **59%** dos empresários pretendem reajustar o valor de produtos e serviços (Gráfico 5). O corte de outras despesas operacionais vem em seguida (29%), e 17% das empresas pretendem combinar as duas medidas. Reduzir as horas extras autorizadas e negociar prazos com fornecedores (17% cada) e revisar benefícios ou remuneração variável (16%) completam as principais respostas. Apenas **12%** admitem reduzir a margem de lucro.

Tabela 3: Ações previstas em tecnologia, produtividade e relações de trabalho

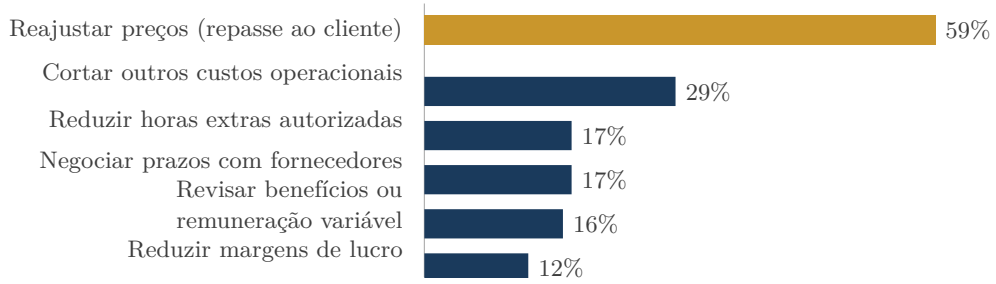
Ação prevista	Empresas (%)
Tecnologia e produtividade	
Nenhum investimento planejado	**53**
Revisar fluxos de trabalho e eliminar etapas ociosas	20
Capacitar a liderança para gerir escalas mais complexas	17
Implementar programas de metas e incentivos	17
Automatizar tarefas operacionais e rotinas burocráticas	14
Adotar ou atualizar softwares de gestão de escalas	10
Relações de trabalho e registros	
Negociar ou revisar acordos de banco de horas	**28**
Negociar com o sindicato da categoria	21
Reconfigurar o controle de ponto e as regras de tolerância	21
Elaborar aditivos contratuais (divisor de horas e horários)	20
Mapear e revisar passivos de sobrejornada e intervalos	15
Contratar assessoria jurídica ou contábil	12
Ainda não definiu ou aguarda orientação	18
Nenhuma mudança prevista	10

Fonte: Sondagem Fecomércio SC. Elaboração: NIE/Fecomércio SC. Perguntas de múltipla escolha; os percentuais somam mais de 100%.

O repasse aos preços é mais citado pelos menores negócios: 73% das empresas com um só empregado pretendem reajustar preços, ante 56% das que têm cinco ou mais. Nesse grupo, a redução da margem também aparece com mais frequência (16%, ante 10% a 14% nos demais portes), sinal de que, para os menores negócios, parte do custo deve ser absorvida pelo próprio dono.

As respostas também mostram uma tensão no uso das horas extras: 22% das empresas pretendem recorrer a elas para compensar a jornada menor, enquanto 17% querem reduzi-las para conter custos. Com a jornada normal mais curta, cada hora extra passa a ser acionada mais cedo na semana, e esse recurso tende a ficar mais caro.

Figura 5: Estratégias para absorver o impacto financeiro da transição (% das empresas)



Fonte: Sondagem Fecomércio SC. Elaboração: NIE/Fecomércio SC. Pergunta de múltipla escolha; os percentuais somam mais de 100%.

7 Diferenças por porte, setor e região

Olhando as respostas em conjunto, cada empresa marcou, em média, **7 medidas** nos cinco blocos de múltipla escolha. Ou seja, a adaptação deve combinar várias frentes ao mesmo tempo. A Tabela 4 compara as respostas pelo porte da empresa. As empresas com um só empregado estão menos preparadas, planejam menos investimentos e tendem mais a reduzir o horário e a repassar o custo aos preços; as maiores reorganizam folgas e turnos, contratam mais e recorrem mais a aditivos contratuais e ao banco de horas.

Tabela 4: Medidas selecionadas, por porte da empresa (% das empresas)

	1 empregado	2 a 4	5 a 9	10 ou mais	Total
Preparação					
Pouco ou nada preparada	**73**	55	55	46	54
Operação e pessoal					
Reduzir o horário ou fechar em algum dia	**41**	32	34	33	34
Redistribuir folgas ou criar turnos	27	63	**67**	65	61
Manter apenas a equipe atual	46	**60**	40	39	47
Contratar	32	26	38	**48**	37
Nenhum investimento em tecnologia	**70**	57	55	40	53
Relações de trabalho					
Revisar acordos de banco de horas	16	32	21	**34**	28
Negociar com o sindicato	14	20	**24**	23	21
Elaborar aditivos contratuais	11	13	22	**29**	20
Impacto financeiro					
Reajustar preços	**73**	61	54	57	59
Cortar outros custos operacionais	32	28	27	32	29
Reduzir margens de lucro	**16**	10	14	11	12
Empresas	37	110	85	107	339

Fonte: Sondagem Fecomércio SC. Elaboração: NIE/Fecomércio SC.

Entre os setores, as diferenças também são marcadas (Tabela 5). O de **alimentação** (mercados, padarias e restaurantes) é o que mais pretende contratar (60%) e o que menos pensa em reduzir o horário ou fechar (18%), o que reflete a necessidade de manter o atendimento contínuo. No extremo oposto, as empresas de **veículos, peças e combustíveis** e de **serviços** são as que mais cogitam reduzir o horário ou fechar em algum dia (60% e 55%), e nenhuma empresa de veículos pretende contratar. Vestuário e calçados combina baixa preparação (60% pouco ou nada preparadas) com forte aposta na equipe atual (56%).

As diferenças regionais são ainda maiores (Tabela 6). A parcela de empresas pouco ou nada preparadas vai de **27%** em Chapecó e cerca de 40% em Florianópolis e Itajaí a mais de 70% em **Blumenau** e **Joinville**. Em Blumenau, a baixa preparação vem acompanhada da maior intenção de repassar custos aos preços (88%) e da menor disposição de investir em tecnologia. Em Criciúma, ao contrário, mais da metade das empresas pretende contratar (56%), e só um terço fala em reajustar preços. Joinville é o polo em que as empresas mais pretendem reduzir o horário ou fechar em algum dia (48%) e o que menos pretende contratar (19%).

Tabela 5: Medidas selecionadas, por setor (% das empresas)

	Alimentação	Vestuário e calçados	Serviços	Materiais de construção	Veículos e peças	Demais segmentos
Pouco ou nada preparada	**68**	60	40	55	30	54
Reduzir o horário ou fechar em algum dia	18	31	55	31	**60**	32
Redistribuir folgas ou criar turnos	**72**	71	29	50	25	71
Contratar	**60**	31	26	19	0	44
Manter apenas a equipe atual	25	56	52	**67**	60	43
Nenhum investimento em tecnologia	49	50	43	60	**70**	54
Reajustar preços	53	60	55	**67**	45	63
Empresas	57	52	42	42	20	126

Fonte: Sondagem Fecomércio SC. Elaboração: NIE/Fecomércio SC. Demais segmentos: óticas e joalherias, farmácias e cosméticos, eletrônicos e telefonia e outros segmentos do comércio.

Tabela 6: Medidas selecionadas, por polo regional (% das empresas)

	Empresas	Pouco ou nada preparada	Reduzir horário ou fechar	Contratar	Reajustar preços	Nenhum invest. em tecnologia
Blumenau	50	72	18	36	**88**	**86**
Itajaí	46	41	35	33	43	63
Florianópolis	42	40	45	31	48	62
Joinville	42	**74**	**48**	19	62	10
Lages	42	48	26	38	69	67
Chapecó	41	**27**	17	39	51	54
Criciúma	41	66	41	**56**	34	22
Demais municípios	35	66	43	43	77	51
Total	**339**	**54**	**34**	**37**	**59**	**53**

Fonte: Sondagem Fecomércio SC. Elaboração: NIE/Fecomércio SC. Demais municípios: base de 35 empresas.

O que esses números querem dizer. A redução da jornada para 42 horas começa em menos de dois meses, e mais da metade das empresas ouvidas ainda está discutindo o que fazer, sobretudo as menores e as que ainda trabalham na escala 6x1. As intenções declaradas indicam um ajuste feito principalmente pela **reorganização da equipe**: turnos rotativos, folgas nos dias de menor movimento e mais produtividade dos funcionários atuais, com parte do custo repassada aos preços. Para o consumidor, isso pode significar preços mais altos e, em uma parcela das lojas, horário de funcionamento mais curto. Para o emprego, a sondagem aponta um efeito misto: pouco mais de um terço das empresas pretende contratar, sobretudo as maiores e as do setor de alimentação, e quase nenhuma pretende demitir, mas metade não planeja investimentos para tornar a equipe atual mais produtiva.

8 Considerações finais

Os resultados da sondagem mostram um comércio que, a poucas semanas da primeira etapa, ainda está dividido entre quem já se organizou e quem não sabe por onde começar. Entre as empresas que já têm um caminho, a resposta predominante é **reorganizar a equipe atual**, com turnos rotativos e novas folgas, e **repassar parte do custo aos preços**. A contratação aparece como opção para pouco mais de um terço das empresas, com peso maior entre as de

maior porte e no setor de alimentação.

O calendário torna esse quadro mais delicado. A primeira etapa, com o limite de 42 horas e dois dias de descanso por semana, começa em 16 de dezembro, na semana anterior ao Natal, quando o comércio costuma ampliar o horário de funcionamento. Em negócios com um ou dois empregados, a margem para reorganizar escalas sem contratar ou reduzir o horário é estreita, e a redução do tempo de atendimento justamente no período de maior movimento pode pesar sobre as vendas de fim de ano.

Os resultados apontam três frentes de apoio às empresas. A primeira é a **informação**: 18% das empresas não sabem qual será o primeiro passo, mais da metade ainda não tem plano, e mais de uma em cada quatro não definiu nenhuma medida nas relações de trabalho. As diferenças entre os polos regionais indicam que essa necessidade é maior em algumas regiões, como Blumenau e Joinville. Orientação clara sobre as novas regras, os prazos e as alternativas de escala, com exemplos para equipes pequenas, pode acelerar a preparação. A segunda é a **segurança jurídica**: banco de horas, controle de ponto, aditivos contratuais e negociação coletiva estão entre as medidas mais citadas, e o acordo ou a convenção coletiva é a única forma de ampliar a jornada diária e usar as 42 horas permitidas na primeira etapa, caminho ainda pouco considerado pelas menores empresas. A terceira é a **regulamentação das regras para pequenos negócios**: a emenda prevê que lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias para microempresas e empresas de pequeno porte, justamente o perfil da maior parte das empresas ouvidas.

Nota metodológica. Questionário online (27/10 a 4/11/2026), 339 respostas válidas de empresas com empregados CLT; amostra não probabilística. Respostas abertas agrupadas pelo NIE.