SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DA BAIXADA E SUL FLUMINENSE.

Rua Manuel Francisco da Rosa, 88 – 3º andar
Centro – São João de Meriti -RJ - CEP: 25520-561
E-MAIL: sac@sindihbar.org.br Tel.: 21 -2772-3403

São João de Meriti, 13 de novembro de 2026.

Nota Técnica: EC 141/2026 (Fim da Escala 6x1), Decisão do STF e Negociação Coletiva para Hotéis, Bares e Restaurantes.

Subtítulo: Confira as diretrizes definidas pelo Supremo Tribunal Federal para a operação contínua e de atendimento ao público enquanto concluímos a Convenção Coletiva da categoria.

Prezados Associados,

O **SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DA BAIXADA E SUL FLUMINENSE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**, informa aos meios de hospedagem, restaurantes, bares e estabelecimentos similares associados os desdobramentos da decisão liminar proferida pelo ministro Flávio Dino, do Supremo Tribunal Federal (STF), em 12 de novembro de 2026, sobre a aplicação da Emenda Constitucional nº 141/2026 (que extingue a escala 6x1).

Considerando as particularidades da nossa categoria — que combina a operação ininterrupta da hotelaria (24h/7d) com os picos de movimento de fins de semana, feriados e turnos de almoço/jantar da gastronomia — e informando que estamos em plena mesa de negociação coletiva com o sindicato laboral, reunimos abaixo as diretrizes práticas para o planejamento imediato das escalas de fim de ano.

1.Cronograma obrigatório mantido pelo STF

O Supremo negou o pedido de adiamento da reforma, mantendo os prazos constitucionais sem qualquer redução salarial ou de pisos da categoria:

- A partir de 16 de dezembro de 2026. A jornada máxima passa de 44 para 42 horas semanais, com garantia obrigatória de 2 dias de repouso semanal remunerado (sendo um deles, preferencialmente, aos domingos).

- A partir de 16 de dezembro de 2027. O limite máximo da jornada reduz definitivamente para 40 horas semanais, mantidos os dois dias de folga.

2. Impactos diretos na hotelaria e na gastronomia (Decisão de 12/11/2026)

A liminar do STF estabeleceu regras fundamentais para dar segurança jurídica às empresas durante a transição:

- Regra de transição sem acordo fechado (a partir de 16/12/2026). Caso a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ainda não esteja assinada até 15 de dezembro, os hotéis, bares e restaurantes estão

expressamente autorizados pelo STF a distribuir as 42 horas em 5 dias de trabalho (com jornadas diárias de até 8 horas e 24 minutos), sem que os 24 minutos excedentes gerem pagamento de hora extra.

- Flexibilização das folgas via negociação. O STF confirmou que a norma coletiva pode pactuar livremente o momento de fruição dos dois descansos semanais, sem a trava rígida de semana ou mês fechado. Esse é um ponto prioritário na nossa mesa de negociação para permitir folgas compensatórias em dias de menor movimento (como segundas e terças-feiras em bares e restaurantes).

- Regulamentação específica para o turismo. O Supremo determinou que o Congresso Nacional edite, em até 180 dias, lei específica para setores sazonais e especiais, incluindo expressamente o setor de turismo (no qual se inserem a hotelaria e a alimentação fora do lar).

- Cláusulas anteriores. A partir de 16 de dezembro de 2026, perdem validade as cláusulas de acordos ou convenções antigas que prevejam escalas 6x1 ou contrariem os dois dias de repouso semanal.

- Micro e Pequenas Empresas (ME e EPP). Grande parte dos bares, restaurantes e pousadas se enquadra como ME ou EPP. O STF decidiu que as regras gerais de 42 horas e 2 folgas valem normalmente para essas empresas até que o Congresso aprove lei complementar específica.

3. Como as empresas devem agir neste momento

Enquanto avançamos nas tratativas sindicais para firmar uma Convenção Coletiva aderente à realidade dos turnos da hotelaria e da gastronomia, recomendamos:

- Planejamento preventivo das escalas de dezembro. Estruture desde já as escalas de salão, cozinha, recepção, governança e manutenção considerando o limite de 42 horas e 2 folgas semanais a partir de 16 de dezembro.

- Adoção da regra supletiva se necessário. Se a assinatura da CCT ocorrer após 15 de dezembro, utilize a diretriz do STF (5 dias de até 8h24min) como respaldo jurídico para evitar horas extras indevidas.

- Revisão de sistemas de ponto e folha. Alinhe com sua contabilidade a parametrização da nova carga horária, do divisor salarial e dos intervalos intrajornada (especialmente em turnos partidos de almoço e jantar).

Noticiamos ainda, alguns aspectos que tratam:

- Folgas - A Constituição exige dois dias de repouso semanal remunerado, sendo um deles preferencialmente aos domingos. O STF confirmou que a Convenção Coletiva pode flexibilizar o momento de concessão dessas folgas, permitindo concentrá-las em dias de menor movimento da casa (como segunda e terça-feira), conforme vier a ser fechado na CCT.Como o texto constitucional prevê o descanso *preferencialmente* aos domingos, setores autorizados a funcionar aos domingos e feriados (como hotelaria e gastronomia) devem manter escalas de revezamento garantindo que cada colaborador tenha sua folga dominical periodicamente, respeitando as regras vigentes e o que for consolidado na CCT.

- Intervalo – A EC 141/2026 altera a duração semanal da jornada (de 44h para 42h) e o número de folgas (de 1 para 2), mas não altera as regras de intervalo intrajornada (horário de descanso/refeição durante o dia). Contudo, com a jornada diária limitada a 8h24min na regra de transição, o restaurante deve ter atenção redobrada ao controle de ponto para que a soma dos dois turnos não ultrapasse o limite diário nem invada o intervalo mínimo de 11 horas entre duas jornadas (interjornada).

- Escala 12x36 - A escala 12x36 possui regime próprio de compensação. Porém, diante da redução do teto constitucional para 42h semanais em dezembro de 2026, o RH deve acompanhar o fechamento da CCT para verificar eventuais ajustes na compensação mensal ou pagamento de horas excedentes.
- Gorjetas - A EC 141/2026 proíbe qualquer redução salarial ou de pisos da categoria. O salário fixo mensal permanece integral (alterando-se apenas o divisor da hora normal de 220 para 210), e os critérios de rateio de gorjetas ou taxa de serviço seguem inalterados, devendo observar apenas a proporcionalidade dos dias efetivamente trabalhados.

- Os trabalhadores extras de fim de semana, eventos e intermitentes - Para contratos intermitentes ou por hora trabalhada, o pagamento continua proporcional às horas convocadas e trabalhadas. Entretanto, o valor da hora-base deve ser recalculado com base no novo divisor (210 horas), pois o valor-hora do piso da categoria aumenta automaticamente com a redução da jornada padrão.

- Assinatura da CCT – Se o Sindicato Laboral não assinar a Convenção Coletiva, as empresas estão protegidas pela decisão do STF de 12/11/2026. A partir de 16 de dezembro, o estabelecimento poderá distribuir as 42 horas em 5 dias da semana (jornada de até 8h24min por dia), sem que os 24 minutos diários excedentes gerem pagamento de hora extra.

Seguiremos informando os associados a cada avanço na negociação. Nossa assessoria jurídica está à disposição pelo canal e-mail: sac@sindihbar.org.br

Atenciosamente,

Manuel Claro Palmeira - Presidente