EBOOK · GUIA PARA EMPRESAS · EDIÇÃO 2026

Luzitana
Assessoria Contábil

O fim da escala 6x1
Guia prático para empresas

O que muda com a Emenda Constitucional 141/2026 e como adequar jornadas, escalas e folha de pagamento dentro dos prazos.

PRAZOS E OBRIGAÇÕES | RISCOS E CUSTOS | PLANO DE AÇÃO

Para quem é este guia

Este material foi preparado para empresários, diretores, gestores de recursos humanos e equipes de departamento pessoal. Ele explica o que a EC 141/2026 muda na rotina da empresa, quanto pode custar não se adequar e quais providências tomar até **16 de dezembro de 2026**, quando a primeira etapa da mudança passa a valer.

Cada capítulo segue a mesma lógica: a regra nova, o impacto para a empresa e o que fazer. As referências legais aparecem apenas quando ajudam a localizar a regra.

Como ler os destaques

Destaque	O que indica
RECOMENDAÇÃO	Providência concreta para a empresa adotar
ATENÇÃO	Ponto de risco, erro comum ou questão ainda em aberto
EM RESUMO	Os pontos essenciais do capítulo

AVISO

Conteúdo atualizado até 18 de outubro de 2026, com base no texto oficial da EC 141/2026, publicado no Diário Oficial da União de 16/10/2026 (edição extra). A Emenda é recente e ainda não há jurisprudência consolidada sobre a maior parte dos temas. As orientações deste guia são de caráter geral e não substituem a análise da situação de cada empresa e da convenção ou acordo coletivo aplicável.

Sumário

— Apresentação 4

01 O que a Emenda mudou 5
As novas regras da Constituição em linguagem direta

02 Prazos e cronograma 6
O que já vale, o que vale em 16/12/2026 e em 16/12/2027

03 Jornada e folgas: as novas regras 7
8 horas por dia, 2 dias de repouso e domingos

04 A transição para 42 horas 9
As opções da empresa e o risco de cada uma

05 O papel da negociação coletiva 10
Compensação de folgas, cláusulas que perdem efeito e prazo do acordo

06 Salários e folha de pagamento 11
Proibição de redução, divisor, horistas e comissionistas

07 Faltas e desconto do repouso 13
Uma falta faz perder os dois dias de repouso?

08 A escala 12×36 14
Diurna, noturna e soluções para os plantões

09 Outros regimes de trabalho 15
Turnos, tempo parcial, gerentes, domésticos e banco de horas

10 Profissionais sem controle de jornada 16
Diploma de nível superior e remuneração elevada

11 Pequenas empresas e contratos públicos 18
Quem tem regra especial e quem não tem

12 Mapa de riscos 19
Onde estão os passivos trabalhistas e previdenciários

13 Plano de ação em 8 semanas 20
Do diagnóstico à implantação

— Perguntas frequentes 22

— Quadro-resumo 23

Apresentação

A maior mudança na jornada de trabalho desde 1988

Em 1988, a Constituição reduziu a jornada semanal de 48 para 44 horas. Trinta e oito anos depois, a Emenda Constitucional 141, de 16 de outubro de 2026, reduz o limite para 40 horas e cria algo inédito: um segundo dia de repouso semanal remunerado.

Resumida em uma frase, a mudança parece simples: acaba a escala 6×1 e começa a 5×2. Na prática, ela alcança praticamente todas as empresas e exige decisões em pouco tempo. Será preciso redesenhar escalas, rever a folha de pagamento, negociar com o sindicato em alguns casos e atualizar contratos e regulamentos internos.

Algumas perguntas vão chegar ao RH já nas próximas semanas:

- Como distribuir 42 horas em cinco dias sem ultrapassar 8 horas por dia?
- O salário pode ser ajustado à nova jornada?
- Como calcular a hora extra a partir de agora?
- O empregado que falta um dia perde os dois repousos?
- A escala 12×36 continua permitida?
- Quem pode ficar sem controle de ponto?

Este guia responde a essas perguntas de forma objetiva. Quando a regra admite mais de uma leitura, indicamos qual é a mais segura para a empresa. O capítulo 13 reúne um plano de ação completo para as 8 semanas que antecedem a primeira etapa.

40h
novo limite semanal, a partir de 16/12/2027 (42h na transição)

2
dias de repouso semanal remunerado, a partir de 16/12/2026

0%
de redução salarial admitida, inclusive nos pisos

O PONTO DE PARTIDA

O que obriga a reorganizar as escalas já em dezembro não é a redução de horas, e sim o **segundo dia de repouso**. Ele vale integralmente a partir de 16/12/2026, sem etapa intermediária.

01

O que a Emenda mudou

As novas regras da Constituição em linguagem direta

A EC 141/2026 resulta da PEC 221/2019. Foi aprovada pela Câmara em maio de 2026 e pelo Senado em 14 de outubro de 2026, por 75 votos a 1. Foi promulgada pelo Congresso e publicada no Diário Oficial em **16 de outubro de 2026**, data que serve de marco para todos os prazos.

CONSTITUIÇÃO, ART. 7º, COM A NOVA REDAÇÃO

XIII – duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XV – repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos;

As mudanças em linguagem direta

Tema	O que muda para a empresa
Jornada semanal	Cai de 44 para 42 horas em 16/12/2026 e para 40 horas em 16/12/2027
Jornada diária	Continua limitada a 8 horas
Repouso	Passa a ser de 2 dias por semana, um deles preferencialmente no domingo, a partir de 16/12/2026
Salário	Nenhuma redução é permitida, nem proporcional às horas, inclusive nos pisos
Normas coletivas	Cláusulas incompatíveis com a Emenda perdem efeito em 16/12/2026
Flexibilização	Acordo ou convenção coletiva pode distribuir as folgas pela média do mês e, na transição, ampliar a jornada diária
Alta remuneração	Empregado com diploma de nível superior e remuneração de pelo menos 2,5 tetos do INSS pode ficar sem controle de jornada
Pequenas empresas	Poderão ter medidas transitórias, mas só se houver lei complementar. Hoje, seguem os mesmos prazos
Contratos públicos	Empresas que prestam serviços ao poder público têm até 1 ano para o reequilíbrio do contrato

RECOMENDAÇÃO

Não espere regulamentação. Os novos limites valem por si, sem necessidade de lei. Apenas três pontos dependem de atos futuros: a lei complementar para pequenas empresas, a lei sobre regimes diferenciados e o aditamento dos contratos públicos.

02

Prazos e cronograma

O que já vale e o que vem nas próximas etapas

A Emenda escalona a mudança em etapas. Os prazos são contados em meses, e não em dias. Por isso, a data-chave é **16/12/2026**, e não 15/12/2026, como resultaria da contagem de 60 dias.

16/10/2026 Publicação

Passam a valer a proibição de redução salarial, a proteção de quem já trabalha 40 horas ou menos e a regra dos profissionais sem controle de jornada. Começa a correr o prazo para negociar com o sindicato.

16/12/2026 1ª etapa

Limite de 42 horas semanais e 2 dias de repouso semanal remunerado. Cláusulas coletivas incompatíveis perdem efeito.

16/10/2027 Contratos públicos

Prazo final para o aditamento de reequilíbrio dos contratos com o poder público.

16/12/2027 2ª etapa

Limite definitivo de 40 horas semanais. Acaba a possibilidade de ampliar a jornada diária por norma coletiva.

O que já vale desde 16/10/2026

- **Salário intocável:** qualquer ajuste de jornada feito a partir de agora não pode reduzir salário, inclusive pisos.
- **Quem já trabalha 40 horas ou menos** não pode ter a jornada reduzida proporcionalmente nem aumentada para 42 horas.
- **Profissionais de alta remuneração** com diploma de nível superior já podem ficar fora do controle de jornada (capítulo 10).
- **Contratos públicos:** já corre o prazo de 1 ano para o reequilíbrio.

ATENÇÃO

A jornada desce em dois degraus (42 e depois 40 horas), mas o repouso não. Os **2 dias de folga valem integralmente já em 16/12/2026**. É isso que obriga a reorganizar imediatamente as escalas 6×1.

03

Jornada e folgas: as novas regras

8 horas por dia, 40 horas por semana e 2 dias de repouso

O limite diário de 8 horas continua

A Emenda reduziu o limite semanal, mas manteve o limite diário de 8 horas. Essa combinação explica toda a transição: com 2 dias de folga, sobram 5 dias de trabalho, e **5 dias × 8 horas = 40 horas**. Continua permitida a compensação de horários, nos termos já conhecidos pela empresa, e a redução da jornada por acordo ou convenção coletiva.

Como funciona o repouso de 2 dias

Dúvida	Resposta
As duas folgas precisam ser seguidas?	Não. Mas ambas devem ocorrer na mesma semana, salvo o regime de compensação por média mensal previsto em norma coletiva (capítulo 5).
Quanto dura cada folga?	Cada dia de repouso tem 24 horas seguidas, somadas ao intervalo mínimo de 11 horas entre uma jornada e outra.
Uma delas precisa ser no domingo?	Preferencialmente. Continuam valendo as regras que exigem folga periódica aos domingos (próxima página).
Ainda é possível trabalhar 6 dias em uma semana?	Somente com acordo ou convenção coletiva que garanta, na média do mês, 2 folgas por semana e pelo menos 1 folga dentro de cada semana.
Feriado conta como folga?	Não. O feriado trabalhado continua sendo compensado com folga ou pago em dobro, além dos 2 dias de repouso. Mas, se a folga fixa do empregado cair em um feriado, não surge direito a outra folga nem a pagamento extra.
Fica proibido trabalhar aos sábados e domingos?	Não. A Emenda amplia o descanso, mas não proíbe o trabalho nos fins de semana. As folgas podem cair em quaisquer dias, respeitada a preferência pelo domingo.

EM RESUMO

A regra geral passa a ser **5 dias de trabalho e 2 de descanso por semana**, com no máximo 8 horas por dia. Qualquer desenho diferente depende de negociação coletiva.

Nunca mais de 6 dias seguidos

O Tribunal Superior do Trabalho considera irregular conceder o repouso depois do sétimo dia seguido de trabalho, com pagamento em dobro. Esse entendimento continua valendo e ganha importância nas escalas que alternam semanas, como uma semana 6×1 seguida de outra 4×3: mesmo nesse arranjo, ninguém pode trabalhar mais de 6 dias consecutivos sem folga.

Domingos

A Emenda manteve a expressão "preferencialmente aos domingos". As regras que exigem a coincidência periódica da folga com o domingo continuam válidas. O segundo repouso pode cair em qualquer dia.

Quem	Regra de folga aos domingos
Mulheres	Escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical (CLT, art. 386)
Comércio em geral	Folga no domingo pelo menos uma vez a cada três semanas, respeitadas as normas municipais e a convenção coletiva
Demais atividades autorizadas	Escala de revezamento com folga periódica no domingo, conforme a regulamentação do Ministério do Trabalho

Checklist para revisar cada escala

- [ ] No máximo 5 dias de trabalho por semana (ou regime de média mensal previsto em norma coletiva)
- [ ] 2 folgas de 24 horas, cada uma precedida de intervalo de 11 horas
- [ ] Nenhum período com mais de 6 dias seguidos de trabalho
- [ ] Folga periódica aos domingos, conforme a atividade
- [ ] Feriados tratados à parte, com folga compensatória ou pagamento em dobro
- [ ] No máximo 8 horas por dia, salvo norma coletiva na transição (capítulo 4)

RECOMENDAÇÃO

Faça a revisão por estabelecimento e por setor, a partir dos registros de ponto, e não apenas dos contratos. É comum que a jornada praticada seja diferente da contratada, e é a jornada real que será examinada em uma fiscalização ou ação trabalhista.

04

A transição para 42 horas

A conta que não fecha e as opções da empresa

A partir de 16/12/2026, a jornada normal não pode passar de 42 horas por semana. O problema é aritmético: com o limite de 8 horas por dia e 2 dias de folga, a semana comporta apenas 40 horas.

5 × 8h
= 40 horas: o máximo possível sem passar de 8 horas por dia

2h
faltam para chegar às 42 horas permitidas na transição

8h24
seria a jornada diária necessária para cumprir 42 horas em 5 dias

Por que as 8h24 dependem do sindicato

A Emenda permite que, durante o ano de transição, **acordo ou convenção coletiva** amplie a jornada diária para distribuir as 42 horas, desde que mantidas as 2 folgas. A leitura mais segura é que essa ampliação depende de negociação coletiva. Um acordo individual com o empregado não basta. Há quem defenda o contrário, mas a questão ainda não foi decidida pelos tribunais.

As opções da empresa em 16/12/2026

Opção	Risco	Observações
5 dias de 8 horas (40h)	Baixo	Antecipa o regime definitivo e dispensa negociação. É a solução mais segura.
42h com acordo ou convenção coletiva	Baixo	O instrumento precisa estar assinado, depositado e vigente até 16/12/2026. Verifique se a norma atual já autoriza a escala.
8h24 pagando 2 horas extras por semana	Médio	É permitido, mas tem custo (adicional de no mínimo 50% e reflexos) e não transforma as 42 horas em jornada normal.
42h por acordo individual	Alto	Depende de uma interpretação flexível ainda não confirmada pelos tribunais.
Manter 6 dias de trabalho	Muito alto	Viola o repouso de 2 dias, salvo o regime de média mensal previsto em norma coletiva.

RECOMENDAÇÃO

Se a empresa não tem norma coletiva compatível e não conseguirá negociar até 16/12/2026, implante **5 dias de 8 horas**. Se pretende aproveitar as 42 horas, um **acordo coletivo específico**, limitado ao período de transição, tende a ser mais rápido do que esperar uma convenção coletiva completa.

05

O papel da negociação coletiva

Folgas pela média do mês, cláusulas que perdem efeito e prazo do acordo

Folgas distribuídas pela média do mês

Por acordo ou convenção coletiva, a empresa pode adotar um regime em que a média do mês seja de 2 folgas por semana, com pelo menos 1 folga dentro de cada semana. É a solução que permite manter, em algumas semanas, a escala de 6 dias, especialmente útil no comércio e em atividades contínuas:

Semana	Escala	Folgas
1ª e 3ª	6×1	1
2ª e 4ª	4×3	3
Média do mês	—	**2 por semana**

Cláusulas coletivas que perdem efeito

Em 16/12/2026, deixam de valer as cláusulas de acordos e convenções coletivas sobre jornada e repouso que forem incompatíveis com a Emenda. Não é preciso renegociar tudo: perde efeito apenas a parte incompatível. Exemplos típicos são escalas 6×1 sem compensação de folgas, jornadas de 44 horas, bancos de horas calculados sobre o módulo antigo e compensação do sábado com 8h48 por dia.

Como fechar um acordo coletivo a tempo

1. **Verifique a norma em vigor.** A convenção ou o acordo atual pode já autorizar a escala pretendida.
2. **Provoque o sindicato por escrito**, com a proposta definida. O sindicato não pode se recusar a negociar, embora não seja obrigado a aceitar a proposta.
3. **Assembleia.** O acordo depende da aprovação dos empregados em assembleia, nos termos do estatuto do sindicato.
4. **Se o sindicato não responder em 8 dias**, é possível recorrer à federação e, depois, à confederação. Esgotado o prazo, a negociação pode prosseguir diretamente com os empregados.
5. **Depósito.** O acordo deve ser depositado no Ministério do Trabalho e entra em vigor 3 dias depois. Vale por no máximo 2 anos.

> **ATENÇÃO**
>
> Para valer em 16/12/2026, o acordo precisa estar **assinado e depositado até 13/12/2026**. Como há assembleia e rodadas de negociação, o processo deve começar imediatamente. A negociação não pode suprimir as 2 folgas fora do regime de média mensal nem reduzir salário por causa da nova jornada.

06

Salários e folha de pagamento

O efeito menos visível da Emenda, e o que mais pesará na folha

Nenhuma redução salarial

A Emenda proíbe que a redução da jornada e o novo repouso venham acompanhados de redução salarial **nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie**, inclusive nos pisos. A proibição vale até mesmo para acordos com o sindicato. A consequência é direta: com menos horas e o mesmo salário mensal, **o valor da hora de trabalho aumenta**.

Pelo mesmo motivo, quem já trabalha 40 horas não pode passar a trabalhar 42 horas com o mesmo salário. Isso reduziria o valor da hora e seria considerado alteração prejudicial do contrato.

Qual divisor usar no cálculo da hora

O divisor é o número pelo qual se divide o salário mensal para chegar ao valor da hora, base das horas extras e do adicional noturno. A Emenda não fixou um novo divisor, e há duas leituras em debate:

- **Proporcionalidade (recomendada):** mantém a fórmula tradicional já aceita pelo TST. Resulta no divisor **210** na transição (42h) e **200** no regime definitivo (40h).
- **Cinco dias úteis:** trata o segundo dia de folga como repouso, e não como dia útil. Resulta nos divisores 252 e 240, que reduzem o valor da hora.

Exemplo: salário de R$ 3.000,00 e hora extra com adicional de 50%

Jornada e critério	Divisor	Valor da hora	Hora extra
44h (regra anterior)	220	R$ 13,64	R$ 20,45
42h, proporcionalidade	**210**	**R$ 14,29**	**R$ 21,43**
40h, proporcionalidade	**200**	**R$ 15,00**	**R$ 22,50**
42h, cinco dias úteis	252	R$ 11,90	R$ 17,86
40h, cinco dias úteis	240	R$ 12,50	R$ 18,75

ATENÇÃO

Os divisores 252 e 240 reduziriam o valor da hora, o que contraria a proibição de redução salarial da própria Emenda. Adotá-los é a escolha de **maior risco de passivo**. Cláusulas coletivas que alterem o divisor para baixo enfrentam o mesmo problema.

Horistas: a hora precisa subir

Quem recebe por hora teria o salário mensal reduzido automaticamente com a diminuição da jornada, o que a Emenda proíbe. O valor da hora deve ser reajustado para manter a remuneração mensal anterior. Fórmula prática: **novo valor da hora = valor atual × (horas anteriores ÷ novas horas)**.

Horista com valor-hora de R$ 20,00	Horas no mês	Valor da hora	Salário mensal
Antes (44h)	220	R$ 20,00	R$ 4.400,00
42h sem reajuste **(errado)**	210	R$ 20,00	R$ 4.200,00
42h com reajuste	**210**	**R$ 20,95**	**R$ 4.400,00**
40h com reajuste	**200**	**R$ 22,00**	**R$ 4.400,00**

Outras situações na folha

- **Mensalistas:** o valor das 2 folgas continua incluído no salário mensal. Não há pagamento adicional.
- **Comissionistas e trabalhadores por produção:** o repouso passa a corresponder à média de dois dias de trabalho. Ainda está em aberto se a proibição de redução alcança a remuneração variável. Recomenda-se revisar a forma de cálculo e acompanhar a evolução do tema.
- **Pisos salariais:** mantêm o valor, mesmo com jornada menor.
- **Professores e bancários:** têm regras próprias de cálculo do repouso que tendem a ser rediscutidas com o repouso de 2 dias. Instituições de ensino e bancos devem avaliar o impacto com atenção específica.
- **12×36:** a jurisprudência aplicava o divisor 220. A Emenda reabre a discussão sobre a adoção de 210 e 200.

Horas extras habituais pesam mais

As horas extras habituais refletem no valor do repouso semanal, que agora são dois dias por semana. Para horas extras prestadas a partir de 20/03/2023, esse aumento do repouso também repercute em férias, 13º salário, aviso prévio e FGTS. O efeito multiplicador sobre o passivo é relevante.

RECOMENDAÇÃO

- Parametrize a folha com os divisores 210 (a partir de 16/12/2026) e 200 (a partir de 16/12/2027).
- Reajuste o valor da hora dos horistas antes da primeira folha de dezembro.
- Revise o cálculo do repouso de comissionistas e trabalhadores por produção.
- Evite cobrir a redução da jornada com horas extras habituais.

07

Faltas e desconto do repouso

Uma falta faz o empregado perder os dois dias de repouso?

Na escala 6×1, a falta sem justificativa fazia o empregado perder a remuneração do único repouso da semana. A regra vem de uma lei de 1949, que condiciona o pagamento "do repouso" à frequência integral na semana anterior. Com dois repousos, surge a pergunta inevitável: uma única falta faz perder os dois?

As faltas justificadas, como as previstas na CLT, a doença comprovada por atestado e o acidente de trabalho, continuam sem gerar desconto.

Duas leituras possíveis

LEITURA LITERAL

A lei não distingue quantos dias de repouso existem. Uma falta sem justificativa permitiria descontar o dia, os **dois** repousos e, se houver, o feriado da semana.

LEITURA PROPORCIONAL

A regra foi pensada para uma semana com um único repouso. Uma falta levaria à perda de **um** repouso; o segundo só seria perdido a partir da segunda falta.

Exemplo: salário de R$ 3.000,00 (valor do dia: R$ 100,00)

Situação na semana	Leitura literal	Leitura proporcional
1 falta sem justificativa	R$ 300,00	R$ 200,00
1 falta + feriado na semana	R$ 400,00	R$ 300,00
2 faltas sem justificativa	R$ 400,00	R$ 400,00

A diferença aparece justamente na falta isolada, a situação mais comum no dia a dia. Em qualquer das leituras, o empregado continua tendo direito a **gozar** as folgas; o que se perde é apenas a remuneração.

Atrasos

A tolerância continua a ser de até 5 minutos por marcação, no máximo 10 minutos por dia. Atrasos acima disso podem ser descontados. O reflexo dos atrasos sobre os repousos, que já gerava discussão, ganha peso com o repouso duplo e recomenda cautela.

RECOMENDAÇÃO

- Até que os tribunais se posicionem, desconte **um repouso por falta**. O desconto dos dois repousos por uma única falta tende a ser questionado na Justiça.
- A solução mais segura é prever a regra em acordo ou convenção coletiva.
- Atualize a política interna de faltas, atrasos e atestados e comunique-a por escrito.

08

A escala 12x36

Diurna, noturna e soluções para os plantões

A Emenda não menciona a escala 12×36, que continua autorizada pela CLT, por acordo individual escrito ou norma coletiva (o STF confirmou essa possibilidade em 2023, na ADI 5994). A questão é se ela cabe nos novos limites semanais.

12x36 diurna: sem maiores problemas

O plantão de 12 horas inclui 1 hora de intervalo, o que dá 11 horas efetivas. Alternando semanas de 3 e 4 plantões, o empregado trabalha 33 horas em uma semana e 44 na outra. A **média de 38,5 horas** fica abaixo dos limites de 42 e de 40 horas, e cada semana tem 3 ou 4 dias sem plantão.

12x36 noturna: o problema da hora reduzida

No trabalho noturno urbano (22h às 5h), cada hora é contada como 52 minutos e 30 segundos. Assim, embora o empregado trabalhe 11 horas, o plantão vale mais horas no cálculo. O efeito aumenta quando o plantão se prorroga após as 5h.

Plantão de 12h com 1h de intervalo (noturno: 19h às 7h)	Horas	Média	Acima de 42h?	Acima de 40h?
Diurno (referência)	11h00	38,5h	Não	Não
Noturno, hora reduzida só das 22h às 5h	11h51	41,5h	Não	**Sim**
Noturno, hora reduzida também na prorrogação	12h09	42,5h	**Sim**	**Sim**
Noturno, sem intervalo	13h00 a 13h17	45,5h a 46,5h	**Sim**	**Sim**

Premissas: intervalo de 1 hora no período noturno; média de 3,5 plantões por semana.

Soluções para a 12x36 noturna

- **Folga adicional por mês:** reduz a média de 42,5h para cerca de 39,7h, dentro dos dois limites.
- **Plantão com menos horas:** ajustar início, fim ou intervalo para reduzir a duração computada.
- **Norma coletiva:** disciplinar a 12×36 no novo cenário, inclusive quanto à hora noturna, avaliando caso a caso.
- **Pagar o excedente como hora extra:** solução mais cara e que não afasta a discussão sobre a validade da escala.

RECOMENDAÇÃO

Hospitais, empresas de vigilância, portarias e demais setores com plantões noturnos devem calcular a duração de cada plantão com a hora reduzida, projetar a média semanal nas duas etapas e, se houver excesso, adotar folga mensal adicional ou negociar cláusula específica. Formalize por escrito o acordo de 12×36, já mencionando a EC 141/2026.

09

Outros regimes de trabalho

Turnos, tempo parcial, gerentes, domésticos e banco de horas

Regime	Jornada	Repouso e cuidados
Turnos ininterruptos de revezamento	Mantida a jornada de 6 horas, ou até 8 horas por negociação coletiva	Escalas de 6 dias precisam ser redesenhadas para garantir as 2 folgas ou a média mensal
Tempo parcial	Mantidos os módulos de até 30 horas sem extras ou até 26 horas com até 6 extras	Têm direito às 2 folgas. A jornada não sofre redução proporcional
Gerentes e trabalho externo	Continuam fora das regras de controle de jornada	Têm direito às 2 folgas, que têm base constitucional própria
Teletrabalho por produção ou tarefa	Sem controle de jornada	Têm direito às 2 folgas. Atenção à remuneração por produção (capítulo 6)
Empregados domésticos	Passam ao novo limite constitucional	Têm direito às 2 folgas. A 12×36 doméstica segue a análise do capítulo 8
Jornadas especiais (bancários, jornalistas etc.)	Jornadas legais abaixo de 40 horas permanecem, sem redução proporcional	Têm direito às 2 folgas. Regras próprias podem vir em lei futura

Comércio, domingos e feriados

O comércio continua podendo funcionar aos domingos e, conforme a convenção coletiva e a lei municipal, nos feriados. A dificuldade está em encaixar o segundo dia de folga, e o setor tende a ser o que mais dependerá do regime de média mensal negociado com o sindicato.

Banco de horas

Os bancos de horas existentes, individuais ou coletivos, precisam ser ajustados ao novo limite semanal. Recomenda-se **fechar e quitar os saldos apurados sob o regime de 44 horas** antes da mudança, para evitar discussão sobre a base de cálculo.

Escalas compatíveis com a Emenda

Escala	Como funciona	Exige
5×2	Folgas fixas (sábado e domingo) ou alternadas, uma periodicamente no domingo; até 8 horas por dia	Regra geral
6×1 e 4×3 alternadas	Semanas intercaladas, com média de 2 folgas por semana no mês	Norma coletiva
5×2 com 8h24	42 horas semanais, apenas até 15/12/2027	Norma coletiva
12×36	Plantões alternados; atenção à média no trabalho noturno	Acordo escrito ou norma coletiva

10

Profissionais sem controle de jornada

Diploma de nível superior e remuneração elevada

Uma das novidades de maior impacto prático, e das menos comentadas: o empregado com diploma de nível superior e remuneração mensal de pelo menos 2,5 vezes o teto do INSS pode ficar fora das regras de jornada e de controle de ponto.

R$ 8.475,55
teto do INSS em 2026

R$ 21.188,88
remuneração mínima mensal para o enquadramento em 2026

Já vale
desde a publicação da Emenda, em 16/10/2026

Dois requisitos, cumulativos e objetivos

1. **Diploma de nível superior.** O texto não exige relação entre o curso e a função. Ainda assim, recomenda-se arquivar cópia do diploma e preferir enquadramentos em que a formação seja pertinente ao cargo.
2. **Remuneração mensal igual ou superior a 2,5 tetos do INSS.** O texto fala em remuneração, e não apenas em salário-base. O valor sobe a cada reajuste anual do teto.

Não é preciso ocupar cargo de gestão, ter poderes de mando nem trabalhar externamente. Essa é a grande diferença em relação aos gerentes da CLT, cujo enquadramento sempre gerou muitos processos porque depende de provar os poderes de gestão. A nova regra troca esse critério subjetivo por dois requisitos fáceis de documentar.

O que muda e o que permanece

DEIXA DE SE APLICAR

- Limites de jornada diária e semanal
- Controle de jornada e registro de ponto
- Horas extras decorrentes da jornada

CONTINUA GARANTIDO

- Os 2 dias de repouso semanal remunerado
- Os feriados
- O controle de frequência, para faltas e repousos

Há divergência sobre os intervalos e o adicional noturno. Por cautela, recomenda-se manter o pagamento do adicional noturno, que tem fundamento constitucional próprio.

Cuidados antes de enquadrar

- **Não mantenha o ponto por hábito.** A regra deixa de valer se o empregador, por liberalidade, continuar controlando a jornada. Manter o ponto do empregado pode ser interpretado como opção por manter as regras de jornada. Controle de frequência é diferente de controle de jornada, e a distinção deve ficar clara nos sistemas e documentos.
- **Remuneração variável.** Ainda não está definido se o requisito é medido mês a mês ou pela média. Prefira que a parte fixa atinja o patamar ou monitore o enquadramento todos os meses.
- **Reajuste anual do teto.** A cada janeiro o patamar sobe, e empregados no limite podem perder o enquadramento.
- **Norma coletiva.** Se a convenção ou o acordo garantir controle de jornada a toda a categoria, prevalece a norma coletiva.
- **Contratos em curso.** Suprimir o controle e as horas extras habituais de quem já as recebia pode ser questionado como alteração prejudicial e gerar indenização pela supressão das horas extras. Formalize o enquadramento e avalie a transição caso a caso.
- **Administração pública.** A regra não se aplica a empregados da administração direta e indireta, incluindo empresas públicas e sociedades de economia mista.

Checklist de enquadramento

- [ ] Cópia do diploma de nível superior arquivada no prontuário
- [ ] Remuneração mensal de pelo menos R$ 21.188,88 (2026), conferida todos os meses
- [ ] Ausência de cláusula coletiva que imponha controle de jornada
- [ ] Termo de enquadramento assinado, com referência ao art. 8º da EC 141/2026
- [ ] Ponto desativado para o empregado, mantido apenas o controle de frequência
- [ ] Escala com 2 dias de repouso semanal e feriados
- [ ] Revisão anual após o reajuste do teto do INSS

Casos práticos

Situação (2026)	Pode?	Comentário
Advogada empregada, diploma em Direito, salário de R$ 25.000,00	Sim	Requisitos atendidos. Formalizar o termo e desativar o ponto.
Engenheiro com diploma, salário de R$ 18.000,00	Não	Remuneração abaixo de R$ 21.188,88.
Gerente comercial sem diploma, R$ 30.000,00	Não	Falta o diploma. Avaliar o enquadramento como gerente na CLT.
Analista com diploma, fixo de R$ 15.000,00 e média de R$ 24.000,00 com comissões	Atenção	Depende de como será aferida a remuneração e de como tratar os meses abaixo do patamar.
Empregado de empresa pública, diploma, R$ 28.000,00	Não	Exceção expressa da Emenda.

11

Pequenas empresas e contratos públicos

Quem tem regra especial e quem não tem

MEI, microempresas e empresas de pequeno porte

A Emenda prevê que uma **lei complementar poderá** criar medidas transitórias para reduzir o impacto da mudança sobre o MEI, as microempresas e as empresas de pequeno porte. Três pontos merecem atenção:

- **Não é isenção.** Enquanto essa lei não existir, pequenas empresas seguem exatamente os mesmos prazos das demais.
- **Contrapartida obrigatória.** Qualquer medida transitória dependerá da manutenção do nível de emprego.
- **Alcance possível.** A lei poderá, por exemplo, conceder prazo maior de adequação, desde que razoável.

> ATENÇÃO
>
> Muitos pequenos empresários vão supor que "estão fora" da Emenda. Não estão. A orientação é adequar-se até 16/12/2026 e acompanhar a tramitação da lei complementar.

Empresas que prestam serviços ao poder público

Empresas que fornecem mão de obra à administração pública, como limpeza, vigilância e apoio administrativo, têm regra própria:

- a redução da jornada é aplicada depois do **aditamento de reequilíbrio econômico-financeiro** do contrato, que deve ser formalizado em até 1 ano, ou seja, até 16/10/2027;
- os empregados alocados passam à nova jornada na data do aditamento ou, mesmo sem ele, ao final desse prazo, sem redução salarial;
- contratos aditados nos 2 primeiros meses seguem os prazos gerais da Emenda;
- a regra vale para contratos administrativos, concessões, permissões, PPPs e outros instrumentos de parceria.

> RECOMENDAÇÃO
>
> Instrua o pedido de reequilíbrio com planilha de custos que demonstre o impacto da redução da jornada, como novas contratações e horas extras. Quanto ao repouso de 2 dias, avalie com cautela se ele também aguarda o aditamento ou se vale desde 16/12/2026: a regra especial trata expressamente apenas da redução da jornada.

Regimes diferenciados por lei

A Emenda permite que lei futura crie regimes diferenciados de jornada e repouso para certas atividades, sempre dentro dos limites constitucionais. Poderá flexibilizar a distribuição das horas e das folgas, mas não suprimi-las. Até que essa lei venha, valem as regras gerais.

12

Mapa de riscos

Onde estão os passivos trabalhistas e previdenciários

Risco	Origem	Consequência provável
Horas extras	Jornada acima do limite sem compensação válida; 8h24 sem norma coletiva; divisor 220, 252 ou 240	Horas excedentes com adicional mínimo de 50% e reflexos, inclusive nos dois repousos
Folga não concedida	Manutenção de 6 dias de trabalho sem o regime de média mensal	Pagamento em dobro
Redução salarial	Corte de salário, piso ou valor-hora do horista; aumento da jornada de quem já fazia 40h	Diferenças salariais e possível rescisão indireta do contrato
Desconto de repousos	Perda dos dois repousos por uma única falta	Devolução dos descontos, se prevalecer a leitura proporcional
12×36 noturna	Média acima de 42h ou 40h com a hora noturna reduzida	Horas extras e questionamento da validade da escala
Enquadramento indevido sem ponto	Falta de diploma, remuneração abaixo do patamar ou ponto mantido	Horas extras de todo o período e indenização pela supressão
Alteração prejudicial	Troca de turno, folga ou horário em prejuízo do empregado	Nulidade da alteração
Fraude na contratação	Substituição de empregados por PJ ou terceiros para fugir da nova jornada	Reconhecimento de vínculo de emprego
Fiscalização	Descumprimento generalizado	Autos de infração e ações de sindicatos e do Ministério Público do Trabalho

Riscos previdenciários e fiscais

- **Encargos maiores:** horas extras habituais entram na base da contribuição previdenciária e do FGTS. Cobrir a redução da jornada com horas extras eleva a contribuição patronal, o RAT e as contribuições a terceiros. Condenações trabalhistas também geram contribuições, cobradas no próprio processo.
- **eSocial:** jornada contratual informada diferente da praticada ou da paga gera risco de autuação e de cobrança de diferenças.
- **Acidentes:** jornadas estendidas para compensar a redução aumentam o risco de acidentes, com reflexo no FAP e possibilidade de ação regressiva do INSS.

E A AÇÃO NO STF?

Entidades do setor agropecuário anunciaram a preparação de ação no STF contra a Emenda. Até 18/10/2026, não havia decisão suspendendo seus efeitos. **A simples notícia de uma ação não suspende a Emenda:** os prazos devem ser cumpridos integralmente.

13

Plano de ação em 8 semanas

Do diagnóstico à implantação, antes de 16/12/2026

Entre a publicação da Emenda e a primeira etapa há cerca de 8 semanas. O plano abaixo organiza as providências em quatro etapas, que se sobrepõem em parte. Ele pode ser usado como checklist pelo RH e pelo departamento pessoal.

Etapa 1 · Diagnóstico (semanas 1 e 2)

- [ ] Levantar, por empregado e por estabelecimento, a jornada contratada e a jornada real, a partir dos registros de ponto
- [ ] Mapear as escalas: 6×1, 5×2 de 44h, 12×36 diurna e noturna, turnos, tempo parcial, externos e gerentes
- [ ] Identificar a convenção e os acordos coletivos aplicáveis e as cláusulas de jornada, repouso e banco de horas que perderão efeito
- [ ] Identificar horistas, comissionistas, trabalhadores por produção e empregados que recebem piso
- [ ] Identificar possíveis empregados sem controle de jornada (diploma + remuneração de pelo menos R$ 21.188,88)
- [ ] Mapear contratos com o poder público que envolvam fornecimento de mão de obra

Etapa 2 · Desenho e custos (semanas 2 a 4)

- [ ] Simular as novas escalas para 42h e 40h, observando o intervalo de 11 horas, o limite de 6 dias seguidos e os domingos
- [ ] Calcular a 12×36 noturna com a hora reduzida e definir a solução (folga mensal, ajuste de horário ou cláusula coletiva)
- [ ] Calcular o impacto financeiro: contratações, horas extras, novos valores-hora e reflexos
- [ ] Decidir a estratégia para a transição: 40 horas desde já ou negociação de acordo coletivo para 42 horas

RECOMENDAÇÃO

Envolva desde a primeira semana o jurídico, o RH, o departamento pessoal e os gestores que montam as escalas. A decisão sobre negociar ou não com o sindicato precisa ser tomada cedo: o prazo para o acordo coletivo termina em 13/12/2026.

Etapa 3 · Negociação e formalização (semanas 3 a 7)

- [ ] Provocar o sindicato por escrito, com a proposta definida
- [ ] Assinar e depositar o acordo coletivo até 13/12/2026
- [ ] Preparar aditivos aos contratos de trabalho para as mudanças de dias, folgas e horários
- [ ] Formalizar os acordos de 12×36 e os termos de enquadramento dos empregados sem controle de jornada
- [ ] Requerer o reequilíbrio dos contratos com o poder público

Etapa 4 · Implantação (semanas 7 e 8)

- [ ] Parametrizar a folha (divisores 210 e 200, valor-hora dos horistas, repouso dos comissionistas) e o sistema de ponto
- [ ] Atualizar o eSocial com a alteração contratual de jornada
- [ ] Atualizar o regulamento interno: jornada, faltas, atrasos e desconto de repousos
- [ ] Treinar os gestores responsáveis pelas escalas
- [ ] Comunicar os empregados por escrito, com registro de ciência
- [ ] Agendar a revisão para a segunda etapa, em 16/12/2027

Documentos que a empresa vai precisar

Documento	Para quê
Acordo coletivo de transição	Distribuir 42 horas em 5 dias (8h24) e adotar folgas pela média mensal
Aditivo ao contrato de trabalho	Formalizar novos dias, horários e folgas, com a garantia expressa de manutenção do salário
Acordo de 12×36	Confirmar a escala no novo cenário, por escrito
Termo de enquadramento	Documentar os requisitos do empregado sem controle de jornada
Política de faltas e atrasos	Definir a regra de desconto dos repousos
Pedido de reequilíbrio	Recompor o contrato com o poder público

CONTE COM O ESCRITÓRIO

A equipe do escritório pode conduzir o diagnóstico, apoiar a negociação com o sindicato e preparar os instrumentos acima, adaptados à convenção coletiva e à realidade de cada empresa.

Perguntas frequentes

Respostas diretas para as dúvidas mais comuns

P. A partir de quando a escala 6x1 deixa de ser permitida?

A partir de 16/12/2026. Depois dessa data, a 6×1 só é possível dentro do regime de média mensal de folgas previsto em norma coletiva.

P. Preciso reduzir para 40 horas já em dezembro de 2026?

O limite em 16/12/2026 é de 42 horas. Mas, sem norma coletiva que autorize mais de 8 horas por dia, na prática o teto é de 40 horas (5 × 8h).

P. Quem já trabalha 40 horas pode passar a 42?

Não. As 42 horas são um teto, e o aumento da jornada com o mesmo salário reduziria o valor da hora.

P. Posso reduzir o salário na mesma proporção das horas?

Não. A Emenda proíbe qualquer redução, inclusive proporcional e nos pisos. Para horistas, o valor da hora deve ser reajustado.

P. Qual divisor devo usar para calcular as horas extras?

210 na transição e 200 a partir de 16/12/2027. Os divisores 252 e 240 reduzem o valor da hora e têm alto risco.

P. As duas folgas precisam ser seguidas?

Não. Devem ocorrer na mesma semana, salvo regime de média mensal, e uma delas preferencialmente no domingo.

P. Feriado conta como uma das folgas?

Não. Feriados são devidos à parte, com folga compensatória ou pagamento em dobro.

P. Uma falta faz o empregado perder os dois repousos?

A lei permite essa leitura, mas há tese consistente pela perda de apenas um repouso. Por cautela, desconte um repouso por falta ou regule o tema em norma coletiva.

P. A escala 12x36 acabou?

Não. Ela continua autorizada. A diurna fica dentro dos limites; a noturna pode ultrapassá-los e exige ajustes.

P. Quem pode ficar sem controle de ponto?

Além das hipóteses já previstas na CLT, como gerentes e trabalho externo, o empregado com diploma de nível superior e remuneração mensal de pelo menos R$ 21.188,88 (2026), salvo norma coletiva em sentido contrário.

P. Minha empresa é pequena. Tenho prazo maior?

Hoje, não. Eventuais medidas transitórias dependem de lei complementar ainda não editada.

P. A ação anunciada no STF suspende a Emenda?

Não. Só uma decisão do STF suspenderia seus efeitos. Até lá, os prazos devem ser cumpridos.

Quadro-resumo

A EC 141/2026 em uma página

Tema	Regra	Prazo
Jornada semanal	42 horas; depois, 40 horas	16/12/2026 e 16/12/2027
Jornada diária	Até 8 horas. Mais que isso na transição, só com norma coletiva	Até 15/12/2027
Repouso	2 dias por semana, um preferencialmente no domingo	16/12/2026
Folgas pela média	Por norma coletiva: média de 2 por semana no mês, com pelo menos 1 por semana	Desde 16/10/2026
Salário	Nenhuma redução, inclusive proporcional e nos pisos. Horista tem a hora reajustada	Já em vigor
Divisor	210 (42h) e 200 (40h)	16/12/2026 e 16/12/2027
Quem já faz até 40h	Sem redução proporcional e sem aumento para 42h. Recebe o repouso de 2 dias	Já em vigor
Normas coletivas	Cláusulas incompatíveis perdem efeito	16/12/2026
Acordo coletivo de transição	Assinado e depositado	Até 13/12/2026
Faltas	Por cautela, desconto de 1 repouso por falta	16/12/2026
12×36	Mantida. Diurna dentro dos limites; noturna pode exceder	16/12/2026
Sem controle de jornada	Diploma + remuneração de pelo menos R$ 21.188,88 (2026); repouso mantido	Já em vigor
ME, EPP e MEI	Mesmos prazos até eventual lei complementar	16/12/2026
Contratos públicos	Aditamento de reequilíbrio; nova jornada no aditamento ou ao final do prazo	Até 16/10/2027

Principais fundamentos: Emenda Constitucional nº 141, de 16/10/2026 (DOU de 16/10/2026, edição extra); Constituição Federal, art. 7º, XIII e XV, §§ 2º e 3º; CLT, arts. 59, 59-A, 62, 66, 67, 73, 468, 611-A, 614 e 616; Lei 605/1949; Súmulas 85, 146 e 431 e OJ 410 da SDI-1 do TST; STF, ADI 5994 e Tema 1.046; Portaria Interministerial MPS/MF nº 13/2026 (teto do INSS).

Luzitana

Assessoria Contábil

A jornada mudou.
Sua empresa está preparada?

Este guia reúne as novas regras da EC 141/2026, os prazos, os riscos e um plano de ação para adequar jornadas, escalas e folha de pagamento com segurança.