Rio de Janeiro, 23 de outubro de 2026.

Orientação técnica

Fim da escala 6×1 e a nova jornada de trabalho

Emenda Constitucional nº 141/2026

CNC Sesc Senac

Rio de Janeiro, 23 de outubro de 2026.

Orientação técnica

Fim da escala 6×1 e a nova jornada de trabalho

Emenda Constitucional
nº 141/2026

CNC Sesc Senac

Sumário

1. Apresentação 6
2. O que mudou: visão geral 7
3. Cronograma de transição 8
4. Texto da EC nº 141/2026 comentado 9
5. Sugestões para colocar em práticas as alterações 22
6. Perguntas frequentes 23
7. Observações finais 25

1. Apresentação



A Emenda Constitucional (EC) nº 141/2026, originada da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 221/2019, foi promulgada pelo Congresso Nacional e publicada em edição extra do Diário Oficial da União (DOU) no dia 16 de outubro de 2026. É a mudança mais profunda nas regras de jornada desde a Constituição Federal de 1988, pois garante **dois dias de repouso semanal remunerado**, reduz o limite semanal de **44 para 40** horas (com etapa intermediária de 42 horas) e proíbe qualquer redução salarial.

Como promulgação e publicação ocorreram no mesmo dia, **todos os prazos contam de 16 de outubro de 2026**. O primeiro marco — 42 horas, dois repousos semanais e perda de efeito das cláusulas coletivas incompatíveis — ocorre em **16 de dezembro de 2026**, em pleno pico de vendas no varejo, impactos no turismo e em diversos setores representados pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC).

As orientações abaixo refletem a análise e as considerações iniciais sobre todas as mudanças, com o propósito de orientar os empregadores do comércio de bens, serviços e turismo. Como será demonstrado, há pontos controvertidos e omissos que poderão passar por alterações e merecem acompanhamento contínuo sobre o tema.

2. O que mudou: visão geral

A regra geral passa a ser cinco dias de trabalho e dois de repouso remunerado, com no máximo 8 horas diárias e 40 semanais ao fim da transição, sem qualquer redução de salário.

Tema	Como era	Como fica	Base
Jornada semanal máxima	44 horas	42 horas a partir de 16 de dezembro de 2026; **40 horas** a partir de 16 de dezembro de 2027	CF, art. 7º, XIII; EC, art. 6º
Jornada diária	Até 8 horas, com compensação	Até 8 horas, com compensação e redução por acordo ou convenção. A norma coletiva pode ampliar a jornada diária para distribuir as 42 horas	CF, art. 7º, XIII; EC, art. 7º
Repouso semanal remunerado	1 dia, preferencialmente aos domingos	**2 dias**, um deles preferencialmente aos domingos (vigência: 16/12/2026)	CF, art. 7º, XV; EC, art. 10, I
Escala padrão	6x1 (muito difundida)	**5x2** (na prática). Outras escalas só por norma coletiva, com média de 2 repousos/semana no mês e ao menos 1 folga por semana	CF, art. 7º, § 2º
Salário	—	**Irredutível**, inclusive pisos salariais	EC, art. 2º
Jornadas já ≤ que 40 horas	—	Não sofrem redução proporcional, mas devem garantir os 2 repousos	EC, art. 4º
Normas coletivas	—	Cláusulas incompatíveis perdem efeito em 16/12/2026	EC, art. 3º
Empregado hipersuficiente	Controle de jornada conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	Fora das regras de duração e controle de jornada, salvo liberalidade ou norma coletiva; 2 repousos garantidos	EC, art. 8º
Horas além do limite	Hora extra acima de 44 horas	Hora extra acima do limite de cada etapa (42 horas, depois 40 horas)	CF, art. 7º, XVI

3. Cronograma de transição

A Emenda é implantada em duas etapas, contadas da publicação em 16 de outubro de 2026. A data crítica é **16 de dezembro de 2026.**

Marco	Data	O que passa a valer	O que a empresa precisa ter feito
Publicação	16/10/2026	Vigência imediata dos arts. 2º a 9º e do novo inciso XIII e §§ 2º e 3º do art. 7º da CF (EC, art. 10, II)	Diagnóstico e planejamento; procurar o sindicato se precisar de escala especial
Etapa 1	16/12/2026	Limite de **42 horas semanais; 2 repousos semanais remunerados;** perda de efeito das cláusulas coletivas incompatíveis (EC, arts. 3º, 6º, I, e 10, I)	Novas escalas em funcionamento, folha e ponto parametrizados, norma coletiva revisada
Etapa 2	16/12/2027	Limite de **40 horas semanais** e 8 horas diárias; encerra-se a autorização para ampliar a jornada diária na transição (EC, arts. 6º, II, e 7º)	Escalas, divisor e valor-hora ajustados para 40 horas

Comentários:

• **Até 15 de dezembro de 2026** continuam valendo os limites atuais (44 horas e um repouso semanal).

• **Dezembro é mês de pico em diversos setores**. A Etapa 1 coincide com Natal, fim de ano e férias coletivas. Comércio, alimentação, turismo e logística devem fechar o quadro de dezembro ainda em outubro e novembro, incluindo eventuais contratações temporárias.

• O dia que se inicia a mudança é 16 de dezembro de 2026, uma quarta-feira. Recomenda-se iniciar a nova escala na semana de 14 de dezembro de 2026, para que a primeira semana inteira já cumpra os dois repousos.

4. Texto da EC nº 141/2026 comentado

A Emenda altera o art. 7º da Constituição (incisos XIII e XV e novos §§ 2º e 3º) e traz nove artigos de transição. Abaixo de cada dispositivo, segue o comentário da referida orientação técnica.

Art. 1º — Nova redação do art. 7º da Constituição

Art. 1º O art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com as seguintes alterações, numerado o parágrafo único como § 1º:

"Art. 7º (...)

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;

Comentário:

O limite diário de 8 horas foi mantido; muda o teto semanal, de 44 para 40 horas. O limite de 40 horas é o ponto de chegada: até 16 de dezembro de 2027, aplica-se a regra de transição do art. 6º da Emenda (42 horas a partir de 16 de dezembro de 2026). Continuam admitidas a compensação de horários e a redução de jornada por negociação coletiva. Acordos individuais de compensação e banco de horas previstos na CLT (art. 59) seguem possíveis, desde que respeitem os novos limites e os dois repousos.

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

Comentários:

• O repouso semanal remunerado (RSR)/descanso semanal remunerado (DSR) está previsto na CLT e garante ao trabalhador 24 horas consecutivas de descanso. Com a EC, o empregado passa a ter 2 DSRs.

• O DSR é a base de cálculo de férias, 13º salário, FGTS e INSS. Com isso, esse aumento reflete em todas as referidas parcelas.

• Os dois dias são remunerados e **não precisam ser consecutivos**.

• A emenda admite, de forma excepcional, escalas diferentes da 5x2 mediante **convenção ou acordo coletivo de trabalho**. Nesses casos, a compensação deve ocorrer dentro do mesmo mês-calendário; e deve ficar assegurado o equivalente, em média, a dois dias de repouso remunerado por semana;

• Os limites constitucionais de jornada e descanso continuam valendo.

• As regras infraconstitucionais sobre trabalho aos domingos e feriados continuam aplicáveis (Lei nº 605/1949, Lei nº 10.101/2000 e CLT).

Trabalhadores	Periodicidade mínima do repouso no domingo	Base
Comércio em geral	1 domingo a cada 3 semanas	Lei nº 10.101/2000, art. 6º, parágrafo único
Mulheres	Escala de revezamento quinzenal (1 domingo a cada 15 dias), salvo norma coletiva específica que adote outro critério	CLT, art. 386
Demais atividades autorizadas a funcionar aos domingos	1 domingo a cada 7 semanas	Regulamentação do Ministério do Trabalho (Portaria MTP nº 671/2021)

• Sempre observando as normas coletivas.

• Na prática, quem precisa de uma escala diferente deve negociar, mantendo os limites legais.

> **§ 2º** Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão, inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei ou norma regulamentadora, estabelecer regime compensatório que assegure, na média, 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos 1 (um) dos dias dentro do período máximo de 1 (uma) semana de trabalho.

Comentário:

a. A emenda admite, de forma excepcional, escalas diferentes da 5x2 mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. Nesses casos, a compensação deve ocorrer dentro do mesmo mês-calendário e deve ficar assegurado o equivalente, em média, a dois dias de repouso remunerado por semana;

b. Os limites constitucionais de jornada e descanso continuam valendo.

c. A preferência pelo domingo recai sobre apenas um deles. Esta é a única alteração com vigência diferida: vale a partir de 16 de dezembro de 2026 (EC, art. 10, I).

d. As regras infraconstitucionais sobre trabalho aos domingos e feriados **continuam aplicáveis (Lei nº 605/1949, Lei nº 10.101/2000 e CLT).**

e. Para empregados do comércio, um domingo a cada três semanas. (Para aplicar essa regra para as mulheres, deve ter negociação coletiva específica.) No caso de não haver cláusula prevendo esse formato para as mulheres, deverá ser concedido um domingo a cada 15 dias.

f. Demais trabalhadores: um domingo a cada sete semanas.

g. Sempre observando as normas coletivas.

h. O regime precisa cumprir três condições ao mesmo tempo:

• média de dois repousos por semana, apurada dentro do mesmo mês-calendário (não se transfere saldo para o mês seguinte);

• pelo menos uma folga a cada semana de trabalho (vedada, por exemplo, a sequência 12x2);

• respeito aos tetos diário e semanal, salvo compensação válida;

• Na prática, um mês com 4 semanas exige cerca de 8 a 9 folgas. Uma escala que alterne semanas 6x1 e 4x3, por exemplo, pode atender à média se fechar no mês;

• O § 2º alcança também regimes diferenciados previstos em lei ou Norma Regulamentadora (NR), como 12x36 e turnos de revezamento. Na Etapa 1, estariam dentro da mudança para 42 horas semanais; mas quando o limite for de 40 horas semanais, precisará de ajuste através das normas coletivas ou lei complementar futura que disponha sobre as exceções.

> **§ 3º** Lei poderá dispor sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado poderão observar regimes diferenciados, respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do caput deste artigo. (NR)

Comentário:

Aqui, a redação abre caminho para lei ordinária disciplinar regimes especiais (12x36, turnos ininterruptos, vigilância, saúde, hotelaria). Mesmo essa lei terá de respeitar 8 horas diárias/40 horas semanais, o limite de 6 horas dos turnos ininterruptos e os dois repousos. Enquanto não houver lei, os regimes especiais devem ser validados na norma coletiva, nos termos do § 2º.

Art. 2º — Aplicação aos contratos em vigor e irredutibilidade salarial

Art. 2º A diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado em cumprimento a esta Emenda Constitucional aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor e serão implementados sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie.

Parágrafo único. A irredutibilidade salarial estabelecida no caput deste artigo aplica-se inclusive aos pisos salariais.

Comentários:

a. Os novos dispositivos trazidos pela EC nº 141/2026 alcançam todos os contratos vigentes, sem necessidade de aditivo individual. Ou seja, não se admite reduzir o salário nominal, nem aplicar redução proporcional às horas, nem obter o mesmo efeito por outro meio (supressão de gratificações, reenquadramento, troca de mensalistas por horistas).

b. Para horistas, a remuneração mensal deve ser preservada, o que na prática eleva o valor da hora.

c. Nos pisos salariais, o valor mensal das convenções não pode ser reduzido a pretexto da jornada menor; pisos fixados por hora precisam ser recalculados.

Art. 3º — Perda de efeito das cláusulas coletivas incompatíveis

> **Art. 3º** Decorridos 2 (dois) meses da publicação desta Emenda Constitucional, ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre duração do trabalho e do repouso semanal remunerado incompatíveis com as disposições desta Emenda Constitucional.

Comentários:

a. No dia **16 de dezembro de 2026** perdem efeito, automaticamente, apenas as cláusulas sobre jornada e repouso que contrariem a EC.

Por exemplo:

• Cláusulas que adotam a 6x1 como escala regular sem assegurar a média de dois repousos.

• Compensações e escalas que não garantam ao menos uma folga a cada semana de trabalho.

• Jornadas acima do limite de cada etapa: 42 horas e, depois (em 2027), 40 horas.

b. Negociações coletivas e a **data-base**

• Atenção para a data-base. Se for posterior à entrada em vigor dessas alterações, recomendamos **termo aditivo**, sem esperar a data-base, pois há risco de as escalas praticadas ficarem sem cobertura.

• Caso a data-base seja até 16 de dezembro, poderá negociar a jornada junto com as demais cláusulas.

c. O que a norma coletiva pode fazer?

• A EC dá prazo curto às normas coletivas atuais e, ao mesmo tempo, **faz da convenção e do acordo coletivo o principal instrumento de flexibilidade na nova jornada.**

• Instituir regime compensatório com média mensal de dois repousos por semana e ao menos uma folga a cada semana de trabalho (art. 7º, § 2º, CF).

• Ampliar a jornada diária no ano de transição para distribuir as 42 horas (art. 7º da Emenda).

• Manter o controle de jornada para quem se enquadra no art. 8º.

Art. 4º — Jornadas já iguais ou inferiores a 40 horas

> **Art. 4º** A entrada em vigor desta Emenda Constitucional não implicará redução proporcional das jornadas de trabalho já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 (quarenta) horas semanais, sem prejuízo da aplicação do disposto no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal.

Comentários:

a. Para quem já trabalha 40 horas ou menos (tempo parcial, jornadas de 36 horas, 30 horas, etc.), não há direito à redução proporcional. Entretanto, os dois **repousos semanais são obrigatórios** a partir de 16 de dezembro de 2026.

b. Para mensalistas, pois o RSR segue embutido no salário.

Art. 5º — Lei complementar

> **Art. 5º** Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, de mitigação dos impactos decorrentes desta Emenda Constitucional, para os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte.

Comentários:

a. A EC não cria regime diferenciado para microempreendedor individual (MEI), microempresa (ME) e empresa de pequeno porte (EPP); apenas autoriza lei complementar futura, com medidas transitórias condicionadas à manutenção de empregos.

b. Ou seja, até que se tenha lei que altere, as regras gerais valem para todas as empresas, de qualquer porte, nos mesmos prazos. Federações e sindicatos patronais devem acompanhar e subsidiar a tramitação dessa lei.

c. Em outubro de 2026, foi aprovada a Lei Complementar nº 238/2026, que traz a ampliação do limite de faturamento do MEI (para R$ 110 mil em 2027; e R$ 140 mil em 2028), com possibilidade de contratar até dois empregados.

Art. 6º — Redução progressiva da jornada

Art. 6º A redução da duração do trabalho normal para 40 (quarenta) horas semanais será implementada de forma progressiva, observado o seguinte:

I - 2 (dois) meses após a publicação desta Emenda Constitucional, a duração do trabalho normal não excederá a 42 (quarenta e duas) horas semanais;

II - 1 (um) ano após o decurso do prazo de que trata o inciso I deste artigo, a duração do trabalho normal não excederá a 40 (quarenta) horas semanais.

Comentários:

• A mudança prevê 42 horas a partir de **16 de dezembro de 2026** e 40 horas a partir de **16 de dezembro de 2027**. O que exceder o limite de cada etapa é hora extra, com adicional mínimo de 50%. Cada etapa altera o divisor da folha e o valor-hora.

• 42 horas semanais – divisor 210

• 40 horas semanais – divisor 200

• Divisor fixado em norma coletiva (Tema 316 do Tribunal Superior do Trabalho - TST). Em 23 de outubro de 2026, o Pleno do TST fixou tese vinculante: "É válida a negociação coletiva que fixa o divisor 220 para empregados com jornada de trabalho de 40 horas semanais, conforme o entendimento vinculante fixado no Tema 1.046 do STF" (RR-0001026-90.2018.5.10.0004).

Assim, a convenção ou o acordo coletivo podem indicar o caminho para manter o divisor 220 depois da redução da jornada para 42 horas e 40 horas. Na falta

de cláusula expressa, aplicam-se os divisores 210 e 200. Recomenda-se incluir a cláusula no termo aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), abrangendo as duas etapas da transição e preservando integralmente o salário mensal e os pisos. Como a tese não examinou a EC nº 141/2026, que veda redução salarial "de qualquer outra espécie", o tema deve ser acompanhado.

Art. 7º — Ampliação da jornada diária no ano de transição

> **Art. 7º** No prazo previsto no inciso II do caput do art. 6º, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho estabelecida no inciso I do caput do art. 6º desta Emenda Constitucional, respeitado o disposto no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal.

Comentários:

• As 42 horas em cinco dias resultam em 8h e 24 minutos por dia — acima do teto diário de 8 horas. Desse modo, somente entre 16 de dezembro de 2026 e 15 de dezembro de 2027 a norma coletiva pode autorizar jornada diária acima de 8 horas para distribuir as 42 horas em cinco dias.

• Caso na norma coletiva não tenha essa cláusula, recomendamos limitar a jornada a 8 horas diárias (40 horas semanais) ou adotar acordo de compensação válido.

• Destacamos como uma cláusula prioritária para os sindicatos patronais negociarem.

• Reafirmamos que a EC traz complexidades diante do curto prazo para adaptações, **mas faz da convenção e do acordo coletivo o principal instrumento de flexibilidade na nova jornada.**

Art. 8º — Empregado hipersuficiente

Art. 8º Ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitados o inciso XV e o § 2º do art. 7º da Constituição Federal.

§ 1º O disposto no caput deste artigo não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 2º Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações relativas ao disposto no caput deste artigo.

Comentários:

a. Para os empregados com diploma de ensino superior e remuneração igual ou superior a R$ 21.188,87 (com teto de R$ 8.475,55, valor atualizado de 2026) (hipersuficientes, previstos no art. 444, parágrafo único, da CLT):

• podem negociar diretamente com o empregador a duração do trabalho, desde que mantido 2 DSRs. Admitida a média mensal prevista no art. 1º do § 2º;

• não se aplicam os limites de duração nem a obrigação de controle de jornada — não há, em regra, horas extras;

• a empresa pode, por liberalidade, manter o controle, ou a norma coletiva pode exigi-lo;

• Sugerimos análise se será necessário registrar a condição em um aditivo contratual, e conferir periodicamente se a remuneração de outros empregados passará a se enquadrar nesta condição.

Art. 9º — Contratos com a administração pública

Art. 9º Nos contratos celebrados pela administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, vigentes na data de publicação desta Emenda Constitucional e cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, as disposições relativas à redução da duração do trabalho normal serão aplicadas após aditamento contratual para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, conforme o regime jurídico aplicável, a ser formalizado no prazo máximo de 1 (um) ano, contado da publicação desta Emenda Constitucional.

§ 1º O disposto neste artigo aplica-se aos contratos regidos pela legislação de licitações e contratos administrativos, de concessões e permissões de serviços e obras públicas, de parcerias público-privadas e de outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada.

§ 2º Os empregados alocados na execução dos contratos de que trata este artigo passam a ser abrangidos pelas disposições desta Emenda Constitucional relativas à duração do trabalho normal na data da formalização do aditamento ou, independentemente deste, ao término do prazo previsto no caput deste artigo, assegurada a irredutibilidade salarial.

§ 3º Os contratos aditados no prazo de 2 (dois) meses da data de publicação desta Emenda Constitucional deverão observar as disposições sobre redução da duração do trabalho normal e incremento do repouso semanal remunerado a partir do respectivo início das vigências instituídas nesta Emenda Constitucional.

Comentários:

a. As modificações alcançam terceirizadas, concessionárias, parcerias público-privadas PPPs e demais contratos com o poder público. Assim, para os empregados alocados nesses contratos, recomenda-se:

· **aditivo assinado até 16 de dezembro de 2026**: a nova jornada e os dois repousos valem nas datas gerais (16 de dezembro de 2026 e 16 de dezembro de 2027);

· **aditivo assinado depois**: a redução vale a partir da data do aditivo;

· **sem aditivo**: a redução vale de qualquer modo em **16 de outubro de 2027.**

b. Recomenda-se verificar a possibilidade de pedido de reequilíbrio econômico-financeiro com a demonstração dos impactos e custos com as referidas alterações.

Art. 10 — Vigência

> **Art. 10.** Esta Emenda Constitucional entra em vigor:
>
> **I -** após decorridos 2 (dois) meses de sua publicação, em relação à alteração promovida pelo art. 1º desta Emenda Constitucional no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal;
>
> **II -** na data de sua publicação, em relação aos demais dispositivos.

Comentários:

a. Como já exposto, o segundo repouso semanal e a redução para 42 horas semanais valem a partir de 16 de dezembro de 2026.

b. A redução para 40 horas semanais será exigível a partir de 16 de dezembro de 2027.

c. A partir de **16 de outubro de 2026**, já vigoram as demais mudanças, incluindo o art. 8º, que trata dos hipersuficientes, e a possibilidade de negociar desde já os regimes compensatórios do art. 1º, § 2º.

5. Sugestões para colocar em práticas

Diagnóstico geral. Mobilizar áreas responsáveis e listar empregados, escala atual, horário contratual, setor, banco de horas e acordos vigentes. Identificar quem está em 6x1 e quem trabalha mais de 42 horas semanais.

Mapa da demanda. Use dados de atividades (vendas, serviços, etc.), fluxo de clientes/contratos, produção ou chamados por dia e faixa horária para localizar picos de atividade e necessidades.

Norma coletiva e sindicato. Mapear os instrumentos vigentes da base, convenções e acordos coletivos, identificando cada cláusula de jornada, escala, compensação, banco de horas, domingos e feriados. Identifique as regras de domingos, feriados, banco de horas e compensação, e se a convenção já prevê a ampliação diária do art. 7º da Emenda. Precisando de escala diferente da 5x2, procure o sindicato patronal e inicie a negociação imediatamente.

Novas escalas. Se possível, teste dois ou três modelos e simule o custo e a cobertura de cada um. Combine reorganização de escala, ajuste do horário de funcionamento, produtividade e, se necessário, contratações.

Formalização das alterações. Atualização de aditivos de horário, acordos de compensação, regulamento interno, ponto e folha (divisor, repouso, horas extras). Ajuste o e-Social quando houver alteração contratual.

Comunicação aos empregados.

Implantação e monitoramento – início obrigatório em 16 de dezembro de 2026.

6. Perguntas frequentes

Até quando a empresa precisa se adaptar?

Até 16 de dezembro de 2026 para a primeira etapa (42 horas e dois repousos semanais); e até 16 de dezembro de 2027 para a segunda (40 horas).

A escala 6x1 está proibida?

A regra passou a ser a escala 5x2, e escalas diferentes, como a 6x1, só existem excepcionalmente, por convenção ou acordo coletivo, com compensação no mesmo mês, média de dois repousos por semana e ao menos uma folga semanal.

O texto ainda pode mudar?

Eventuais alterações, apenas em caso de lei complementar, como prevê o art. 5º ou outra emenda constitucional sobre o tema.

Preciso de autorização do sindicato para implantar a 5x2?

Não. A negociação coletiva só é necessária para escala diferente da 5x2 ou para jornada diária acima de 8 horas na transição.

É possível reduzir o salário proporcionalmente a redução da jornada?

Não. A redução é feita sem qualquer redução salarial — nominal, proporcional ou de outra espécie —, inclusive nos pisos.

É possível distribuir as 42 horas em cinco dias de 8 horas e 24 minutos?

Essa possibilidade é apenas com cláusula em convenção ou acordo coletivo, válida até 15 de dezembro de 2027. Sem ela, o limite diário é de 8 horas.

É necessário que os dois dias de repouso sejam seguidos?

Não. São dois dias remunerados e não necessariamente consecutivos, mas com um deles preferencialmente no domingo.

Com que frequência a folga deve cair no domingo?

No comércio, ao menos uma vez a cada três semanas. Para mulheres, escala quinzenal, salvo norma coletiva específica. Nas demais atividades, ao menos uma vez a cada sete semanas. Prevalece a norma coletiva mais benéfica.

Nos casos de faltas e atrasos, qual o efeito?

A falta injustificada pode gerar desconto do dia e poderá repercutir na remuneração dos 2 DSRs da semana. Em caso de feriado na semana, também poderá ser afetado. A folga será possível, mas afetará a remuneração.

As microempresas e empresas de pequeno porte terão regras diferentes?

MEI, ME e EPP terão as mesmas regras até que se edite lei complementar que regulamente exceções, como previsto no art. 5ª.

Pode haver trabalho no dia de folga?

Apenas se for excepcionalmente, com pagamento em dobro, salvo se a empresa conceder outra folga compensatória.

Posso continuar abrindo aos sábados e domingos?

Sim. Muda a escala de cada empregado, não o funcionamento da empresa. Use folgas rotativas e respeite as regras de domingos e feriados.

Os acordos e convenções coletivas vigentes continuam valendo?

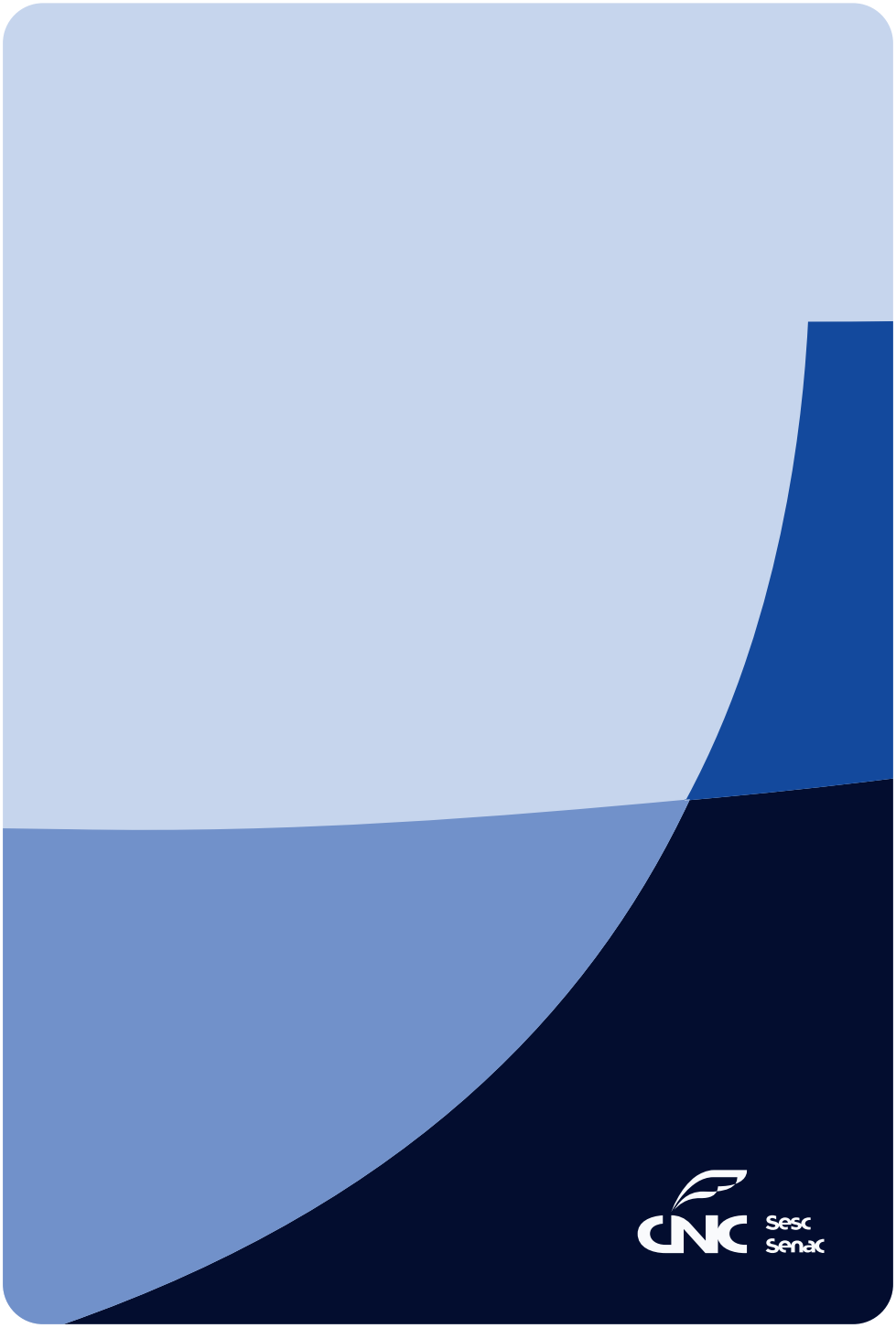
Nas cláusulas sobre jornada, deverão ser revisadas e alteradas se forem incompatíveis com as alterações legais.

7. Observações finais

O texto aprovado apresenta lacunas como, por exemplo, regimes especiais como 12x36; turnos ininterruptos de revezamento; e setores da saúde, vigilância e hotelaria, além de lei complementar, como previsto no art. 5º, e medidas transitórias para MEI, ME e EPP.

A CNC, que já vem atuando em todas as fases desse debate, continuará articulando por regras de transição para microempresas e empresas de pequeno porte; por fortalecimento de clareza para as negociações coletivas; e por clareza sobre as escalas negociadas.

Desse modo, a presente orientação técnica tem o objetivo de contribuir com mais esclarecimentos sobre o tema para todo o setor do comércio de bens, serviços e turismo.


CNC
Sesc
Senac