

# FIM DA ESCALA 6X1

## O QUE MUDA PARA EMPRESAS E TRABALHADORES?

A redução da jornada máxima de trabalho de 44 para 40 horas semanais, aprovada pela Emenda Constitucional n.º 141/2026, traz mudanças importantes na organização das escalas, no repouso semanal remunerado (RSR) e nos custos da folha de pagamento.

Confira os principais pontos de atenção para o comércio, os serviços e o turismo.

# CRONOGRAMA DE TRANSIÇÃO

## Linha do Tempo

| 1                                                                                                                                                                                                                   | 2                                                                                                                                                                                                                                                                | 3                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 16/10/2026                                                                                                                                                                                                          | 15 ou 16/12/2026*                                                                                                                                                                                                                                                | 16/12/2027                                                                                                                                                                    |
| Publicação da EC 141                                                                                                                                                                                                | Primeira Etapa                                                                                                                                                                                                                                                   | Regra definitiva                                                                                                                                                              |
| Marco da contagem dos prazos da alteração do art. 7º da Constituição Federal para reduzir a duração máxima semanal do trabalho e prever 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, sem qualquer redução salarial. | <p>Art. 6º</p> <p>I - (dois) meses após a publicação desta Emenda Constitucional, a duração do trabalho normal não excederá a 42 (quarenta e duas) horas semanais.</p> <p><i>*A emenda fala 2 meses após a publicação. Aguardar se haverá regulamentação</i></p> | <p>Art. 6º</p> <p>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.</p> |

## **A IRREDUTIBILIDADE SALARIAL**

A diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado (RSR) serão implementados

Sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie. A irredutibilidade salarial aplica-se aos pisos salariais.

## DOIS DIAS DE REPOUSO SEMANAL REMUNERADO (RSR)

A nova regra prevê dois dias de repouso semanal remunerado, um dos quais preferencialmente aos domingos.

- **Trabalhadores menselistas:** o salário nominal deve ser preservado, sem redução proporcional em razão da diminuição da jornada.
- **Trabalhadores horistas:** será necessário revisar os critérios de remuneração, o valor da hora e o cálculo do descanso remunerado, conforme o regime contratual e as regras aplicáveis.
- **Horas extras:** a redução da jornada semanal eleva o valor da hora normal e, conseqüentemente, o custo das horas extraordinárias.

## **DUAS FOLGAS: PRECISAM SER CONSECUTIVAS?**

**Não necessariamente!**

As duas folgas não precisam ocorrer em dias consecutivos, mas devem ser na mesma semana, salvo norma coletiva para todos os trabalhadores.

É possível, por exemplo, organizar o descanso no domingo e na quarta-feira, desde que sejam respeitados os limites de jornada e as demais regras legais e coletivas.

## EXEMPLO DE BANCO DE HORAS QUE PODERÁ SER AUTORIZADO POR NORMA COLETIVA

| SEMANA 1   | SEMANA 2   | SEMANA 3   | SEMANA 4   | NO MÊS             |
|------------|------------|------------|------------|--------------------|
| <b>6X1</b> | <b>6X1</b> | <b>3X4</b> | <b>5X2</b> | <b>8</b>           |
| 1 folga    | 1 folga    | 4 folgas   | 2 folgas   | Folgas preservadas |

## FALTA SEM JUSTIFICATIVA

O trabalhador não perde o direito de folgar os dois dias. O direito ao descanso em si é absoluto.

O que se perde em caso de falta injustificada é a remuneração correspondente àqueles dias de folga, conforme o artigo 6º da Lei nº 605/1949, que exige o cumprimento integral da jornada da semana anterior para dar direito ao repouso pago.

Se a falta injustificada ocorrer em uma semana que possua um feriado oficial, o impacto pode ser ainda maior. Pela interpretação combinada da Lei nº 605/1949, o trabalhador que falta perde também o direito à remuneração do feriado. No pior cenário da tese tripla, o desconto totalizaria 4 dias de salário (1 dia da falta + 2 dias de RSR + 1 dia do feriado). Esse tema ainda pode ser objeto de discussão nos tribunais.

## **COMO AS EMPRESAS DEVEM PROCEDER?**

Como a EC 141 modificou o texto constitucional, mas não alterou diretamente a Lei nº 605/1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado (RSR) e o pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos.

A orientação consensual é aguardar a regulamentação complementar do Governo Federal ou, no melhor cenário, ter a definição de regras claras nas Convenções Coletivas (CCTs) de cada categoria.

# TRABALHO AOS DOMINGOS

O domingo permanece como dia **preferencial** para o descanso semanal, mas não representa uma proibição geral de funcionamento dos estabelecimentos nesse dia:

- A partir de 16 de dezembro de 2026 (60 dias após a publicação da EC 141), o funcionário passa a ter direito a 2 dias de RSR por semana;
- O comércio pode continuar abrindo aos domingos e operando em regimes de escala, mas a folga do trabalhador agora precisa contemplar dois dias inteiros.

## O REVEZAMENTO DOS DOMINGOS NO COMÉRCIO

- A regra geral da Lei nº 10.101/2000 determina que o RSR deverá coincidir com o domingo pelo menos uma vez a cada 3 semanas (trabalha-se dois domingos e folga-se o terceiro), exceto para empregadas mulheres, que deve-se observar Artigo 386 CLT (folga a cada 15 dias);
- O que muda na prática: a EC 141 manteve a expressão preferencialmente aos domingos. Portanto, o trabalhador do comércio continua podendo trabalhar no domingo, desde que suas duas folgas semanais sejam concedidas em outros dias da semana.

## HORAS EXTRAS MAIS CARAS – ADICIONAL NOTURNO

Com a jornada máxima de 40 horas semanais, o divisor mensal de referência para o cálculo do salário-hora do mensalista **tende** a passar de **220** para **200**, quando aplicável.

Exemplo: Salário de R\$ 2.000,00

| Jornada Semanal | Divisor | Salário-hora | Hora-extra (50%) | Adicional noturno (20%) |
|-----------------|---------|--------------|------------------|-------------------------|
| 44 horas        | 220     | R\$ 9,09     | R\$ 13,64        | R\$ 1,18 por hora       |
| 42 horas        | 210     | R\$ 9,52     | R\$ 14,29        | R\$ 1,90 por hora       |
| 40 horas        | 200     | R\$ 10,00    | R\$ 15,00        | R\$ 3,00 por hora       |

- **Reflexos no Salário:** o adicional noturno e horas extras integram a remuneração e refletem no cálculo de férias, 13º salário, aviso prévio, RSR e FGTS.

## REGIME DE COMPENSAÇÃO MENSAL

Para setores com regimes diferenciados, como o comércio varejista e supermercados, a EC 141 trouxe uma flexibilização importante no art. 7º, § 2º:

§ 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.

- Através de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho (ACT/CCT), as empresas podem redistribuir as folgas dentro do mês-calendário.
- A única exigência rígida da Constituição é que o trabalhador tenha pelo menos 1 dia de folga dentro do período máximo de uma semana de trabalho (proibindo o trabalho por 7 dias seguidos), compensando os dias restantes ao longo do mês para atingir a média de duas folgas semanais.

## **NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA DISTRIBUIR AS 42 HORAS EM CINCO DIAS**

Antecipar a negociação coletiva para a distribuição das 42 horas semanais em cinco dias. Essa divisão resulta em 8h24 de trabalho por dia, acima do limite diário geral de oito horas.

O art. 7º da Emenda Constitucional nº 141 prevê CCT ou ACT para ampliar a duração diária normal durante a transição e viabilizar essa distribuição. Os sindicatos patronais devem buscar uma Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) com os sindicatos profissionais.

O instrumento deve disciplinar horários, compensação e vigência, preservando os intervalos, os dois repousos, o limite semanal aplicável e o salário.

Não se trata de autorização genérica para ampliar a jornada sem limites. Na etapa de 40 horas, a divisão uniforme em cinco dias resulta em oito horas diárias.

## JORNADA 12X36

A EC 141 não trata expressamente do regime de 12x36, que continua previsto na CLT (art. 59-A).

Como a 12x36 altera 11 ou 12 horas de trabalho com 36 de descanso, naturalmente o empregado já conta com dois ou mais dias livres. O ponto sensível é a carga semanal média.

Na jornada 12x36 o empregado trabalha 11 horas (com 1 hora de intervalo), ou 12 horas ininterruptas (nos períodos noturnos), mas tem média semanal diferente entre as semanas. Vejamos:

- 1 (uma) semana de 44 horas (trabalho em 4 dias)
- 1 (uma) semana de 33 horas (trabalho em 3 dias)

## JORNADA 12X36

Na média fica abaixo de 40 horas. Mas para a semana que passa de 40 horas exige-se compensação, que poderá ser implementada através de Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Estes instrumentos trazem a segurança jurídica para manutenção da jornada de 12x36. Devendo ainda ser observado os turnos diurno e noturno, que possuem ou não o intervalo de 1 hora gozado ou trabalhado.

- **Atenção ao art. 7º, § 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).**

## O QUE AS EMPRESAS DEVEM FAZER?

- Mapear as jornadas e escalas atualmente praticadas, aplicando duas folgas;
- Avaliar a necessidade de reorganização das equipes e de novas contratações;
- Ajustar a folha de pagamento; revisar o divisor e os reflexos do DSR e parcelas variáveis (comissões, adicional noturno, horas extras);
- Revisar contratos de trabalho, controles de jornada e escalas de domingos e feriados;
- Revisar convenções e acordos coletivos;
- Ajustar o sistema de ponto.

## ORIENTAÇÃO DA FECOMÉRCIO-GO

O principal impacto da EC 141 consiste na instituição de um segundo repouso semanal remunerado, e não simplesmente na redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais.

A implementação das novas regras exige a mobilização imediata das entidades sindicais, e de todos os empresários.

O diálogo com os sindicatos para revisar, dentro do prazo de 60 dias, os acordos e convenções coletivas sobre jornada e repouso é importante para Segurança Jurídica das empresas.

# MODELOS DE CLÁUSULAS PARA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

O que é possível negociar?

- **Ampliação da jornada diária;**
- **Banco de folgas mensal;**
- **Domingos, feriados e plantões;**
- **Escala 12 x 36 e a compensação x 14 dias.**

# DA JORNADA DE TRABALHO E DA TRANSIÇÃO GRADUAL (EC 141/2026)

Em cumprimento ao disposto na Emenda Constitucional nº 141/2026, a duração do trabalho normal dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva será reduzida de forma progressiva, mantendo-se a irredutibilidade da remuneração mensal dos trabalhadores, conforme os seguintes critérios:

- **Parágrafo Primeiro:** A partir de 16 de dezembro de 2026, a jornada normal de trabalho não poderá exceder a 42 (quarenta e duas) horas semanais, devendo as empresas readequarem suas escalas operacionais para assegurar o gozo de 02 (dois) dias de repouso semanal remunerado.
- **Parágrafo Segundo:** A partir de 16 de dezembro de 2027, a jornada máxima normal de trabalho passará a ser de 40 (quarenta) horas semanais, mantidos os 02 (dois) dias de repouso semanal remunerado.
- **Parágrafo Terceiro:** As frações diárias decorrentes da adequação para as 42 horas semanais (ex: 8 horas e 24 minutos diários em regime de 5 dias) serão consideradas como tempo de trabalho regular, aplicando-se o regime de compensação de horários autorizado pelo art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal.

# DO REGIME EXCEPCIONAL DE COMPENSAÇÃO E TRABALHO EM SEGUNDO DIA DE REPOUÇO

Nos termos do parágrafo 2º do artigo 7º da Constituição Federal, com a redação dada pela EC 141/2026, admite-se, em caráter excepcional e devido a necessidades imperiosas ou sazonais do setor operado pelas empresas, o labor no segundo dia de descanso da semana, desde que observado o seguinte regime de compensação:

- **Parágrafo Primeiro:** O dia trabalhado que corresponder ao segundo dia de repouso da semana deverá ser integralmente compensado com uma folga correspondente dentro do mesmo mês-calendário.
- **Parágrafo Segundo:** Caso a folga compensatória não seja concedida dentro do respectivo mês-calendário, as horas trabalhadas nesse dia serão remuneradas com o acréscimo do adicional de horas extras previsto nesta CCT (ou de 100%, se incidentes no repouso principal), sem prejuízo da remuneração do RSR original.
- **Parágrafo Terceiro:** Fica vedada a conversão habitual deste regime excepcional em escala fixa que desnature o direito constitucional aos dois dias de descanso semanal assegurados pela EC 141/2026.

# DOS DIVISORES SALARIAIS PARA CÁLCULO DE HORAS EXTRAS

Em decorrência da redução da carga horária semanal imposta pela EC 141/2026, os divisores utilizados para o cálculo do salário-hora e das respectivas horas extras dos empregados menselistas serão ajustados da seguinte forma:

- **Parágrafo Primeiro:** No período compreendido entre 16 de dezembro de 2026 e 15 de dezembro de 2027 (vigência da jornada de 42 horas semanais), o divisor aplicável para o cálculo do valor da hora normal será de 210 (duzentos e dez).
- **Parágrafo Segundo:** A partir de 16 de dezembro de 2027 (vigência da jornada de 40 horas semanais), o divisor aplicável passará a ser de 200 (duzentos).
- **Parágrafo Terceiro:** Para os empregados submetidos a jornadas parciais ou regimes diferenciados previstos em lei especial, os divisores serão recalculados proporcionalmente com base na nova média de horas semanais contratadas.

## DO TRABALHO AOS DOMINGOS E DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO (RSR)

Fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio varejista abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, desde que observadas rigorosamente as seguintes condições protetivas ao trabalhador:

- **Parágrafo Primeiro:** O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez a cada período de 3 (três) semanas, aplicando-se o regime de revezamento quinzenal ou de até dois domingos trabalhados por um de descanso, conforme a escala de revezamento organizada pelo empregador.
- **Parágrafo Segundo:** Nos domingos em que houver labor por força da escala prevista no Parágrafo Primeiro, as duas folgas semanais compensatórias deverão ser obrigatoriamente concedidas em outros dias da mesma semana ou distribuídas dentro do mês-calendário.

## DO TRABALHO AOS DOMINGOS E DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO (RSR)

- **Parágrafo Terceiro:** É expressamente vedado o trabalho por mais de 6 (seis) dias consecutivos, devendo o empregador garantir que pelo menos 1 (um) dos dias de repouso semanal remunerado seja gozado dentro do período máximo de uma semana de trabalho.
- **Parágrafo Quarto:** O trabalho realizado em domingos que não for compensado na forma desta cláusula ensejará o pagamento do dia trabalhado em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao RSR, ou a concessão de folga compensatória equivalente em triplo, conforme pactuado em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) específico.
- **Parágrafo Quinto:** A autorização prevista no caput desta cláusula fica condicionada à observância das normas editadas pela legislação municipal pertinente, nos termos do artigo 30, inciso I da Constituição Federal e do artigo 6º, parágrafo único da Lei nº 10.101/2000.

# **ASSESSORIA JURÍDICA E ASSESSORIA SINDICAL DO SISTEMA FECOMÉRCIO/SESC/SENAC-GO**