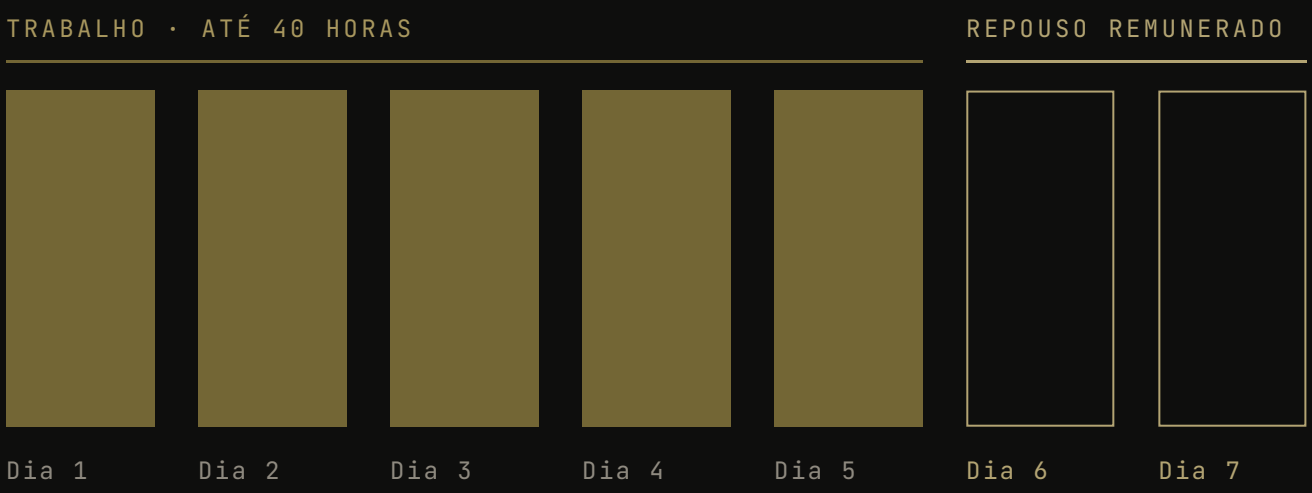
DANILO RODRIGUES
ADVOCACIA EMPRESARIAL

20/10/2026

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026

O fim da escala 6x1.

Manual de transição para empresas



O que muda na jornada, quanto isso custa e como atravessar a mudança com segurança jurídica.

drodriguesadvocacia.com

01

EM UMA PÁGINA

A semana de trabalho *encurtou*. O salário, não.

Publicada em 16 de outubro de 2026, a Emenda Constitucional nº 141 reduz o limite de horas, dobra o repouso semanal remunerado e proíbe reduzir salários por conta da mudança. A transição vem por etapas: há tempo para se organizar, desde que o planejamento comece agora.

40 h

limite semanal ao fim da transição, com 42 horas como etapa intermediária

2 dias

de repouso remunerado por semana, um deles de preferência no domingo

= R$ 0

de redução salarial permitida, inclusive nos pisos das categorias

O QUE NÃO MUDA

O limite de 8 horas por dia continua. Hora extra, compensação e banco de horas seguem permitidos, dentro dos novos limites. Jornadas de 40 horas ou menos não sofrem nova redução, mas também passam a ter dois dias de repouso remunerado.

NESTE MANUAL

02 O que muda e quando p. 3
03 Quem é atingido p. 4
04 A conta da hora p. 5
05 As horas que faltam p. 6
06 As saídas possíveis p. 7
07 O que dizem os números p. 9
08 Produtividade p. 10
09 Cuidados e perguntas p. 11
10 Caderno de transição p. 12

02

O QUE MUDA

Três datas para *marcar* na agenda.

PUBLICAÇÃO

16 out. 2026

Começa a contagem dos prazos. Reduzir salário já é proibido.

1ª ETAPA

16 dez. 2026

Até 42 horas por semana e dois dias de repouso remunerado.

2ª ETAPA

16 dez. 2027

Até 40 horas por semana. É a regra definitiva.

Prazos contados da publicação no Diário Oficial da União, em edição extra de 16/10/2026 (EC 141, arts. 6°, 9° e 10).

O QUE DIZ O TEXTO	EM LINGUAGEM DE EMPRESA
"duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais" CF, art. 7°, XIII	Ao fim da transição, o teto é de 40 horas por semana. O limite diário de 8 horas continua.
"repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos" CF, art. 7°, XV	Duas folgas pagas por semana. A emenda não exige que sejam seguidas nem no fim de semana; uma delas, de preferência, no domingo.
"sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie" EC 141, art. 2°	Nem corte direto, nem salário proporcional às horas. Vale para os contratos em curso e para os pisos das categorias.
"ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos [...] incompatíveis" EC 141, art. 3°	Em 16/12/2026, regras da convenção ou do acordo coletivo sobre jornada e folga que contrariem a emenda deixam de valer. O restante continua.
"poderão ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal" EC 141, art. 7°	De 16/12/2026 a 15/12/2027, acordo coletivo ou convenção pode alongar o dia para distribuir as 42 horas em cinco dias (8 h 24 min, por exemplo). Sem essa norma, o limite prático já é de 40 horas.

03

QUEM É ATINGIDO

Cada escala sente a mudança de um *jeito*.

SE HOJE A EQUIPE TRABALHA		EM 16/12/2026	EM 16/12/2027
44 h em 6 dias (6x1)	■■■■■■□	■■■■■□□ 42 h	■■■■■□□ 40 h
44 h em 5 dias	■■■■■□□	■■■■■□□ 42 h	■■■■■□□ 40 h
40 h em 6 dias	■■■■■■□	■■■■■□□ 40 h	■■■■■□□ 40 h
Até 40 h em 5 dias	■■■■■□□	Mesma jornada. O 2º dia livre vira repouso remunerado: trabalho nele, sem outra folga, tende a ser pago em dobro.	

42 h em cinco dias só com acordo coletivo ou convenção que alongue o dia (EC 141, art. 7°). Sem isso, o limite já é 40 h.

■ trabalho □ folga

SITUAÇÕES ESPECÍFICAS

Domésticos CF, art. 7°, § 1°	A Constituição já estende a eles as regras de jornada e repouso: a mudança também vale para o trabalho doméstico.
Alta remuneração EC 141, art. 8°	Só com as duas condições juntas: diploma de nível superior e remuneração mensal de 2,5 vezes o teto do INSS ou mais (cerca de R$ 21,2 mil em 2026). Aí fica fora das regras de duração e controle de jornada, salvo norma coletiva ou liberalidade; as duas folgas continuam. Na dúvida, aplique a regra geral.
Gerentes CLT, art. 62, II	Dispensa de ponto exige poder de gestão e salário do cargo 40% maior. Mesmo assim, as duas folgas valem.
Escala 12x36 CLT, art. 59-A	Não foi proibida. Soma, em média, 42 h: no limite da 1ª etapa, acima das 40 h finais. Revise com o sindicato antes de dezembro de 2027.
MEI, ME e EPP EC 141, art. 5°	Valem as mesmas regras. Lei complementar ainda não editada poderá criar medidas transitórias, condicionadas a manter níveis de emprego.
Contrato público EC 141, art. 9°	Contratos vigentes com emprego direto de mão de obra: a redução de horas vale com o aditivo ou, sem ele, em 16/10/2027. A 2ª folga pode valer já em 16/12/2026.

04

A CONTA DA HORA

Menos horas, mesmo salário: a hora *encarece*.

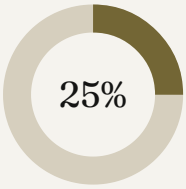
COMO SE CALCULA

O valor da hora é o salário dividido pelo **divisor***: 220 na jornada de 44 horas; 210 e 200 são as referências para 42 e 40 horas.

JORNADA · CONTA	VALOR DA HORA	HORA EXTRA 50%	CUSTO DA HORA
44 h R$ 2.200 ÷ 220	R$ 10,00	R$ 15,00	BASE
42 h R$ 2.200 ÷ 210	R$ 10,48	R$ 15,71	+4,8%
40 h R$ 2.200 ÷ 200	R$ 11,00	R$ 16,50	+10%

Salário ilustrativo de R$ 2.200 nas três linhas. A proporção vale para qualquer salário.

NA SUA EMPRESA



peso da folha no custo, no exemplo

Para repor as horas com contratações, a folha cresce na proporção do custo da hora. O efeito no custo total depende do peso da folha:

peso da folha × alta da hora ≈ alta do custo total

Exemplo: 25% × 10% ≈ 2,5% a mais no custo total

Com hora extra, o aumento é maior: cada hora custa no mínimo 50% a mais (CF, art. 7º, XVI).

PARTE VARIÁVEL

Lei 605/1949; TST, Súm. 27 e 172, OJ 394

Comissões e horas extras habituais refletem no repouso semanal remunerado e, por ele, em férias, 13º e FGTS. Com dois repousos, o reflexo tende a crescer; o critério ainda não está definido. Horista: o mais seguro é elevar a hora e manter o ganho do mês.

* Divisor: horas que o salário mensal remunera. Com 44 h: 44 ÷ 6 dias × 30 dias = 220. A conta supõe seis dias de trabalho e um repouso; com dois repousos, o TST ainda não fixou o critério. 210 e 200 seguem a Súmula 431 e são a referência mais prudente, por darem a hora mais alta.

05

HORAS QUE FALTAM

Menos horas por pessoa. Quem *cobre* a diferença?

Uma equipe de 10 pessoas em 44 horas entrega 440 horas por semana. Em 40 horas, entrega 400. As 40 horas de diferença equivalem a uma pessoa em tempo integral.



QUEM ABRE TODOS OS DIAS

Em operações de sete dias, o efeito aparece na escala: cada pessoa passa a cobrir cinco dias, não seis. A conta de dimensionamento é simples:

pessoas = postos por dia × dias abertos ÷ dias de trabalho por pessoa

Escala 6x1
8 × 7 ÷ 6 = 9,3



Escala 5x2
8 × 7 ÷ 5 = 11,2



Exemplo: 8 postos por dia, 7 dias por semana, turnos de igual duração, sem férias e ausências. A fração (0,2) pode caber em contrato de tempo parcial.

DOMINGOS E FOLGAS: O QUE JÁ VALE

CF, art. 7°, XV	Uma das duas folgas, de preferência, no domingo.
Lei 10.101/2000, art. 6°, p. ún.	No comércio, o repouso deve coincidir com o domingo pelo menos uma vez a cada três semanas.
CLT, art. 386	Para mulheres que trabalham aos domingos, a escala deve ser de revezamento quinzenal.
TST, Súmula 146	Domingo ou feriado trabalhado sem folga compensatória é pago em dobro, sem prejuízo da remuneração do repouso, e pode gerar autuação. A segunda folga tende a seguir a mesma regra; trocá-la por pagamento habitual é irregular.

06

AS SAÍDAS

Onze caminhos *legais* para fechar a conta.

ANTES DE ESCOLHER



5 dias × 8 h = 40 h

Com duas folgas e 8 horas por dia, cinco dias somam 40 horas. As 42 horas da primeira etapa exigem acordo coletivo ou convenção que alongue o dia; acordo individual não basta. Sem isso, o limite já é 40 h em dezembro de 2026.

01

CLT, arts. 67 e 74

Redesenho da escala

Distribua a jornada em cinco dias, com turnos fixos e escalonados para cobrir os picos. Em operações contínuas, a escala de folgas deve ser organizada com antecedência e registrada.

02

CLT, arts. 59, § 6°, 60 e 432

Compensação no mês

Horas a mais num dia, compensadas com menos em outro, no mesmo mês, por acordo escrito. Até 10 h por dia. Insalubre: só com licença prévia. Aprendiz: vedado.

03

CLT, art. 59, §§ 2°, 3° e 5°

Banco de horas

Mais horas no pico, folgas extras no período fraco, sem tocar nos dois repousos. Acordo individual escrito: até 6 meses; norma coletiva: até 1 ano. Saldo não compensado vira hora extra.

04

CF, art. 7°, § 2°; EC 141, arts. 3° e 7°

Negociação coletiva

A mais flexível: pode alongar o dia na transição e, excepcionalmente, compensar folgas no mês (média de duas por semana, ao menos uma a cada semana). Cláusulas incompatíveis caem em 16/12/2026 e desequilibram o que foi trocado na negociação: renegocie já.

05

CLT, art. 58-A

Tempo parcial

Cobre picos e fins de semana sem abrir posto inteiro: até 30 h semanais sem extras, ou 26 h com até 6 extras. Salário proporcional ao do tempo integral na função: com 40 h, a hora do parcial sobe.

06 · AS SAÍDAS CONTINUAÇÃO

06
CLT, arts. 443, § 3°, e 452-A

Contrato intermitente

Para demanda irregular: convocação com três dias corridos de antecedência; hora nunca abaixo da dos efetivos da função, que sobe com a nova jornada. Para encobrir posto fixo, é irregular.

07
CF, art. 7°, XVI; CLT, art. 59

Hora extra, com moderação

Para picos pontuais: até 2 h por dia, adicional mínimo de 50%. Habitual, é cara, e suprimi-la após um ano gera indenização (Súm. 291).

08
CLT, art. 457, §§ 2° e 4°

Metas, comissões e prêmios

Ajuste metas calculadas sobre seis dias: queda de comissão causada pela nova jornada pode ser lida como redução salarial. Prêmio só fica fora do salário se premiar desempenho acima do esperado, nunca em troca de comissão.

09
Gestão

Processos e produtividade

Mapeie os picos e automatize o repetitivo. Cada hora reaproveitada reduz a necessidade de contratar.

10
Referência: CNC

Preço, com critério

Calcule o repasse pelo peso real da folha (página 5). A CNC estima que, no comércio, 1% de alta na massa salarial tende a elevar os preços em cerca de 0,6% no longo prazo.

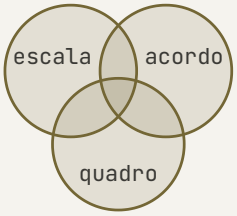
11
EC 141, art. 9°

Contratos com o poder público

Peça já o aditivo, com memória de cálculo. Assine até 15/10/2027 (16/10 é sábado); sem ele, a redução de horas vale em 16/10. A 2ª folga pode valer desde 16/12/2026.

COMO COMBINAR

Em geral, combinam-se duas ou três saídas, conforme o peso da folha, a sazonalidade e a relação com o sindicato.



07
OS NÚMEROS

Os números e as *divergências*.

QUANTOS ESTÃO NO 6X1

14,8 milhões

quase 1 em cada 3 empregos com carteira

MTE, eSocial, mar./2026

O QUE ESPERAM OS PEQUENOS NEGÓCIOS



51% sem impacto

27% negativo

11% positivo

Sebrae, Pulso dos Pequenos Negócios, abr./2026. Demais respostas: 11%. Dos 8.273 respondentes, 53% são MEI.

DUAS LEITURAS DO CUSTO*

Ipea

Com 40 horas, o custo da hora sobe 7,84% na média nacional. Em grandes setores, como alimentos e atacado, o impacto fica abaixo de 1% do custo operacional; no varejo, fica pouco acima de 1%.

Nota Técnica Disoc nº 123, fev./2026

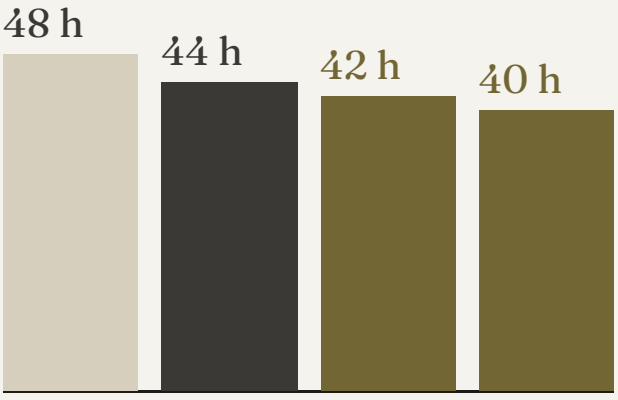
CNI

Projeta custo de R$ 178,2 bilhões a R$ 267,2 bilhões por ano. Mantidos os salários, estima alta de 6,2% nos preços e PIB 0,7% menor.

Notas técnicas, fev. a abr./2026

* Premissas e métodos diferentes.

A JORNADA NO BRASIL



O PRECEDENTE DE 1988

A Constituição reduziu a jornada de 48 para 44 horas. Estudo publicado em 2003 na Revista Brasileira de Economia não encontrou aumento do risco de desemprego em 1989, mas analisou um período curto.

08
PRODUTIVIDADE

A conta que decide é a da *produtividade*.

NO CAIXA

O que pesa é o custo de cada venda, atendimento ou peça. Se a equipe entregar em 40 horas o que entregava em 44, esse custo não muda, mesmo com a hora mais cara.

CENÁRIO	PRODUÇÃO	CUSTO POR UNIDADE	VARIAÇÃO
Hoje, 44 h	220 un.	R$ 10,00	BASE
40 h, produção cai junto	200 un.	R$ 11,00	+10%
40 h, recupera metade	210 un.	R$ 10,48	+4,8%
40 h, produção mantida	220 un.	R$ 10,00	0%

Exemplo: custo de R$ 2.200 por pessoa no mês. Manter a produção em 40 horas exige 10% a mais por hora.

O QUE DIZEM OS DADOS

US$ 21,2

produzidos, em média, por hora trabalhada no Brasil.

OIT, via FIESC, fev./2026

8,3% a 8,5%

de ganho por hora compensam as 40 h na média do país, onde parte das equipes já faz 40 h. No ritmo histórico, levaria 17 anos.

CNI e Fipe, ago./2026

14 anos

é a idade média das máquinas da indústria brasileira.

CNI, 2023

Na média do país, o ganho é lento. Dentro da empresa, depende de gestão e investimento. Em funções de presença, como portaria, a margem é menor e repor horas tende a ser necessário.

09

CUIDADOS

Sete erros a *evitar*.

× **Reduzir salário**	Vedado por causa da nova jornada, inclusive proporcional às horas e nos pisos. EC 141, art. 2º
× **Vender a segunda folga**	Domingo ou feriado trabalhado sem compensação é pago em dobro; a 2ª folga tende a seguir a regra. TST, Súmula 146
× **Esquecer gerentes e líderes**	O repouso vale para todo empregado. CF, art. 7º, XV
× **Mudar só no boca a boca**	Sem escala e acordo escritos e sem ponto (obrigatório no estabelecimento com mais de 20 empregados), falta prova. CLT, art. 74; TST, Súmula 338
× **Confiar na convenção**	Cláusulas incompatíveis com a emenda perdem efeito em 16/12/2026. EC 141, art. 3º
× **Trocar empregado por PJ**	PJ, estágio ou falso gerente para fugir da jornada é fraude: vínculo, horas e encargos retroativos. CLT, art. 9º
× **Deixar para dezembro**	Acordos, ponto e escalas levam semanas para ajustar.

PERGUNTAS FREQUENTES

Posso adotar as 40 horas já em dezembro de 2026?	Sim. São limites máximos: com 40 h em cinco dias, a escala dispensa norma coletiva.
Quem já trabalha 40 horas muda algo?	Não há nova redução (EC 141, art. 4º). Em seis dias, ganha a 2ª folga; mudar o horário pede acordo escrito.
As folgas precisam ser seguidas?	A emenda não exige. Uma, de preferência, no domingo; nunca 7 dias seguidos de trabalho.
E se a convenção diz outra coisa?	As incompatíveis caem em 16/12/2026. Norma coletiva pode, excepcionalmente, compensar folgas no mês: média de duas, ao menos uma por semana.
Sou microempresa. Há regra diferente?	Por enquanto, não. A emenda autoriza lei complementar, ainda não editada, com medidas transitórias.

10

CADERNO

Imprima, distribua e *preencha*.



3 A 4 HORAS
NAS FICHAS 1 A 4

As próximas páginas são para escrever à mão. Reúna quem cuida da folha e das escalas e preencha as fichas na ordem, no prazo de cada uma.

Ao final, a empresa terá o retrato da equipe, o custo da mudança, a nova escala desenhada, as tarefas com dono e prazo, o calendário da virada e o acompanhamento até dezembro de 2027.

QUEM RECEBE	FICHAS	O QUE FAZ
Sócios e direção	todas	Definem a estratégia e aprovam a escala.
DP ou RH	1, 4 e 5	Cuida de equipe, ponto e acordos individuais.
Contabilidade	1 e 2	Simula custo da hora e reflexos na folha.
Gestores de equipe	2, 3 e 5	Desenham a escala e acompanham as horas.
Jurídico	4	Negocia acordos e convenções coletivas.

Distribuição sugerida, ajustável à estrutura de cada empresa. As fichas são preenchidas internamente; o jurídico atua na negociação e revisão de acordos e convenções coletivas.

COMO USAR

1. Imprima as páginas 12 a 20, uma cópia por área.
2. Preencha a lápis: a escala muda até fechar.
3. Leve cada prazo para o calendário.
4. Reúna o grupo uma vez por mês.

RESPONSÁVEL GERAL _____

DATAS início ___ / ___ /2026 revisão final ___ / ___ /20 __

FICHA 1

Prazo: até 30/10/2026

Retrato da *equipe*

Uma linha por função, incluindo gerentes. Tenha a folha e o ponto em mãos.

FUNÇÃO	PESSOAS	HORAS/SEM	DIAS/SEM	COMISSÃO OU H. EXTRA	OBSERVAÇÕES
				S / N	
				S / N	
				S / N	
				S / N	
				S / N	
				S / N	
				S / N	
				S / N	
				S / N	
				S / N	
TOTAL DE PESSOAS					

CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO

Sindicato

Vale até / /

Cláusulas-chave jornada, folgas, domingos, banco de horas

CASOS ESPECIAIS: MARQUE E CONTE

- ☐ Alta remuneração (página 4) ____
- ☐ Escala 12x36 ____
- ☐ Mulheres aos domingos ____
- ☐ Aprendizes e menores de 18 ____
- ☐ Gerentes e cargos de confiança ____
- ☐ Seis dias com até 40 horas ____
- ☐ Alocados em contratos públicos ____
- ☐ Terceirizados na empresa ____

FICHA 2

Prazo: até 13/11/2026

A conta da *sua empresa*

Preencha com os números reais, a partir da folha do último mês.

Custo da hora

ver página 5

salário médio R$ _____

	hoje	16/12/2026	16/12/2027
divisor	220	210	200
hora (÷ divisor)			
h. extra (× 1,5)			

Base: equipe hoje em 44 h. Divisores 210 e 200: cenário prudente, sujeito a definição do TST. Sem norma coletiva para as 42 h, use 200 já na nova escala.

Peso da folha

ver página 5

ex. 25% × 10% = 2,5%

folha com encargos R$ _____

custo total do mês R$ _____

folha ÷ custo = _____ % × 10% = _____ % a mais no custo

Quadro

por setor (página 6)

postos por dia _____ × dias abertos _____ ÷ 5 = _____

hoje temos _____ faltam _____ arredonde ou use tempo parcial

Produtividade

ver página 10

produção do mês _____ ÷ horas do mês _____

= por hora _____ meta 2027 (+10%) _____

Parte variável

reflexo no repouso

comissões no mês R$ _____ horas extras no mês _____ h

reflexo nos dois repousos R$ _____

Simule o reflexo também em férias, 13° e FGTS.

INSTRUMENTOS ESCOLHIDOS E CONCLUSÕES

☐ compensação ☐ banco de horas ☐ norma coletiva ☐ tempo parcial ☐ contratação

FICHA 3

Prazo: até 27/11/2026

Desenhe a *nova escala*

Três semanas, para conferir o rodízio dos domingos. Use uma folha por setor e preencha a lápis.

NOME E HORÁRIO	SEMANA 1							SEMANA 2							SEMANA 3						
	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S
Total no dia																					

Legenda: T trabalha · F folga. Colunas destacadas são os domingos. Na última linha, some quem trabalha em cada dia.

ANTES DE APROVAR, CONFIRA

- ☐ 2 folgas por semana; nunca 7 dias seguidos
- ☐ Uma folga, de preferência, no domingo
- ☐ Comércio: domingo livre a cada 3 semanas
- ☐ 11 h entre jornadas e 24 h em cada folga
- ☐ Até 8 h/dia, salvo compensação; 42 h só com norma coletiva
- ☐ Mulheres: rodízio quinzenal no domingo
- ☐ Cada dia cobre os postos do setor (ficha 2)
- ☐ Escala escrita e afixada antes do mês

FICHA 4

Abra com a ficha 1; conclua até 11/12/2026

Cada tarefa com *dono e prazo*

Escreva um nome por tarefa e leve cada prazo ao calendário (páginas 17 e 18). Norma coletiva só vale 3 dias após o depósito; nova escala a partir de 14/12.

TAREFA	RESPONSÁVEL	PRAZO	OK
ESTRATÉGIA			
Aprovar o custo e o quadro (ficha 2)			☐
Aprovar a nova escala (ficha 3)			☐
Abrir pauta sindical em novembro, se preciso			☐
Revisar metas e comissões			☐
IMPLEMENTAÇÃO			
Formalizar as escalas por escrito			☐
Formalizar compensação ou banco de horas			☐
Ajustar o ponto eletrônico			☐
Ajustar a folha: divisor, reflexos, repouso			☐
Comunicar a equipe por escrito			☐
Contratar, se a ficha 2 apontar falta			☐
Pedir reequilíbrio de contratos públicos			☐
Cobrar a nova escala das terceirizadas			☐
Negociar acordos e convenções (jurídico)			☐
DA SUA EMPRESA			
			☐
			☐
			☐

APROVADO POR _____ em ____ / ____ /2026

CALENDÁRIO

1 de 2

Os próximos *quatro meses*

Os prazos das fichas são sugestões: ajuste-os à sua realidade e anote os feriados do seu estado e município.

Outubro 2026

DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SÁB
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12 Aparecida	13	14	15	16 EC publicada	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30 Ficha 1	31

Novembro 2026

DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SÁB
1	2 Finados	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13 Ficha 2	14
15 Proclamação	16	17	18	19	20 Consciência Negra	21
22	23	24	25	26	27 Ficha 3	28
29	30 13° 1ª parcela					

marco da emenda — prazo do caderno dia feriado nacional 13° prazo da folha

CALENDÁRIO

2 de 2

A virada da *primeira etapa*

A nova escala vale a partir de 16/12; comece na segunda, 14/12. Como 20/12 cai num domingo, pague a 2ª parcela do 13º até 18/12. Em janeiro, corrija o que a prática mostrar.

Dezembro 2026

DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SÁB
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11 Ficha 4	12
13	14 Nova escala	15	16 até 42 h e 2 folgas	17	18 13º 2ª parcela	19
20	21	22	23	24	25 Natal	26
27	28	29	30	31		

Janeiro 2027

DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SÁB
					1 Ano-Novo	2
3	4	5	6	7	8 13º variável	9
10	11	12	13	14	15 Ficha 5	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

marco da emenda — prazo do caderno dia feriado nacional 13º prazo da folha

FICHA 5

Mensal, a partir de 15/01/2027

O ano de *acompanhamento*

Uma linha por mês, até a etapa das 40 horas. Hora extra que se repete é sinal de escala curta.

MÊS	EXTRAS (h)	BANCO (h)	2 FOLGAS?	AJUSTE FEITO	VISTO
dez./26			S / N		☐
jan./27			S / N		☐
fev./27			S / N		☐
mar./27			S / N		☐
abr./27			S / N		☐
maio/27			S / N		☐
jun./27			S / N		☐
jul./27			S / N		☐
ago./27			S / N		☐
set./27			S / N		☐
out./27			S / N		☐
nov./27			S / N		☐
dez./27			S / N		☐

16 out. Limite do aditivo nos contratos públicos. Cai num sábado: assine até 15/10.

16 dez. Segunda etapa: limite de 40 horas por semana.

RUMO ÀS 40 HORAS · ATÉ 13/12/2027

- ☐ Refazer a ficha 2 com a folha atual
- ☐ Comparar a produção por hora com a meta
- ☐ Atualizar acordos e escalas para 40 h
- ☐ Revisar 12x36 e regimes especiais

ANOTAÇÕES

O que ficou em *aberto*

Decisões, pendências e observações que surgirem ao preencher as fichas.

NOTAS DA EQUIPE

DANILO RODRIGUES
ADVOCACIA EMPRESARIAL

SITE
drodriguesadvocacia.com

INSTAGRAM
@dradvempresarial

E-MAIL
atendimento@drodriguesadvocacia.com

ENDEREÇO
R. Júlia Rosa Costa, 857, Sala 02
São Cristóvão, Teresina/PI

FONTES

Constituição Federal, art. 7°. EC 141/2026 (Planalto; DOU, edição extra, 16/10/2026). CLT e súmulas do TST citadas. Leis 605/1949, 662/1949, 4.749/1965, 6.802/1980, 10.101/2000 e 14.759/2023. Portaria Interministerial MPS/MF n° 13/2026 (teto do RGPS). MTE (mar./2026). Sebrae, Pulso dos Pequenos Negócios (abr./2026). Ipea, Nota Técnica Disoc n° 123 (fev./2026). CNI, notas técnicas (fev. a abr./2026); CNI e Fipe (ago./2026); CNI (2023). CNC (fev./2026). OIT, via FIESC (fev./2026). Gonzaga, Menezes-Filho e Camargo, Revista Brasileira de Economia, v. 57, n. 2 (2003).

Material informativo, sem caráter de consultoria, com a leitura do escritório em 20/10/2026 sobre a EC 141/2026 (DOU) e as fontes listadas. Pontos ainda sem lei ou posição do TST podem mudar. Não substitui a análise do caso concreto nem da norma coletiva aplicável.

20/10/2026