FACISC

GUIA PRÁTICO FACISC

Escala 5x2

O que muda para sua empresa e como se preparar

- ***EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026: JORNADA DE 40 HORAS E DOIS DIAS DE REPOUSO SEMANAL REMUNERADO***
- ***ORIENTAÇÕES PARA OS SETORES DA INDÚSTRIA, DO COMÉRCIO E DE SERVIÇOS***

Orientações para os setores da indústria, do comércio e de serviços.
Datas que sua empresa precisa conhecer:

- **16/10/2026**: Promulgação e publicação da Emenda.
- **16/12/2026**: Dois dias de repouso semanal, limite de 42 horas e perda de efeito das cláusulas coletivas incompatíveis.
- **16/10/2027**: Prazo final para aditar contratos com o poder público.
- **16/12/2027**: Limite de 40 horas semanais.

Atualizado em novembro de 2026

Neste guia

1. Entenda a mudança
2. Quando as mudanças começam?
3. O que muda para cada setor?
4. Seis passos para preparar sua empresa
5. Impactos na folha e pontos de atenção jurídica
6. Situações especiais
7. Micro e pequenas empresas
8. A Emenda pode ser derrubada no STF?
9. Dúvidas frequentes dos empresários
10. Checklist de adequação
11. O papel das Associações Empresariais
Base legal e aviso importante

1. Entenda a mudança

A **Emenda Constitucional nº 141/2026**, promulgada e publicada em 16 de outubro de 2026, alterou o art. 7º da Constituição Federal. Ela substitui a escala 6x1 por um modelo com **dois dias de repouso semanal remunerado** e reduz gradualmente a jornada máxima de 44 para **40 horas semanais**, **sem redução de salário**.

A mudança vale para os contratos de trabalho já em vigor e para todos os empregadores, independentemente do porte ou do setor. Até que se edite a lei complementar prevista na Emenda, não há regra diferente para micro e pequenas empresas (veja a seção 7).

O que muda?

Regra	Como era	Como fica
Jornada semanal máxima	44 horas	42 horas a partir de 16/12/2026 e 40 horas a partir de 16/12/2027
Jornada diária máxima	8 horas	Continua em 8 horas. Na fase de 42 horas, convenção ou acordo coletivo pode ampliá-la
Repouso semanal remunerado	1 dia	2 dias, um deles preferencialmente aos domingos
Salário	Conforme contrato	Sem redução de nenhuma espécie, inclusive para pisos salariais e horistas
Valor da hora de trabalho	Divisor 220	Divisor 210 (+4,8%) e depois 200 (+10%)
Compensação de jornada	Conforme lei e norma coletiva	Nova possibilidade: dois repousos na média do mês, por convenção ou acordo coletivo
Funcionamento da empresa	Conforme a atividade	Pode continuar, com reorganização das equipes
Cláusulas coletivas incompatíveis	Válidas	Sem efeito a partir de 16/12/2026

Importante

O direito ao descanso é do **trabalhador**, não do estabelecimento. A empresa pode continuar funcionando seis ou sete dias por semana, desde que cada empregado tenha seus dois dias de repouso e respeite os limites de jornada.

2. Quando as mudanças começam?

Data	Etapa	O que acontece
16/10/2026	Publicação	A Emenda entra em vigor, com exceção das regras de repouso e jornada. Já vale, por exemplo, a regra dos empregados de alta renda (seção 6). Começa a contagem dos prazos.
16/12/2026	Primeira etapa	Jornada máxima de 42 horas semanais e dois dias de repouso. Cláusulas de convenções e acordos coletivos incompatíveis deixam de ter efeito.
16/10/2027	Contratos públicos	Prazo final para aditar os contratos com a administração pública e reequilibrar seus valores.

Data	Etapa	O que acontece
16/12/2027	Segunda etapa	Jornada máxima de 40 horas semanais, sem redução salarial.

A Emenda fala em prazos de "2 (dois) meses" e "1 (um) ano" após a publicação, e não em dias. Pela regra de contagem da Lei Complementar nº 95/1998, a primeira etapa começa em **16/12/2026**. Algumas entidades indicam 17/12/2026. **Recomendamos adotar 16/12/2026**, que é a data mais segura.

3. O que muda para cada setor?

Indústria

Principal desafio: manter a capacidade produtiva com menos horas disponíveis por trabalhador.

A empresa deve avaliar os turnos, o uso dos equipamentos, a manutenção e o cumprimento dos prazos de produção.

Dicas práticas

- Simule o efeito da redução de horas em cada linha de produção.
- Avalie a redistribuição de equipes e turnos.
- Confira as escalas 12x36 e os turnos ininterruptos de revezamento (seção 6).
- Identifique oportunidades de automação e de ganho de produtividade.
- Analise o impacto sobre custos, preços e prazos de entrega.

Exemplo: uma fábrica que opera seis dias por semana pode manter a produção nesses dias com equipes alternadas, desde que cada empregado tenha dois dias de repouso e respeite a jornada máxima.

Comércio

Principal desafio: manter o atendimento, especialmente nos dias de maior movimento.

Lojas, supermercados e outros estabelecimentos precisam considerar o fluxo de clientes, os horários de funcionamento e as regras para trabalho em domingos e feriados.

Dicas práticas

- Identifique os horários e os dias de maior movimento.
- Planeje escalas de folgas alternadas.
- No comércio, o repouso deve coincidir com o domingo **pelo menos uma vez a cada três semanas** (Lei 10.101/2000, art. 6º).
- O trabalho em feriados depende de autorização em convenção coletiva e da legislação municipal (Lei 10.101/2000, art. 6º-A).
- Para as empregadas, organize escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical (CLT, art. 386).
- Reforce as equipes nos períodos de maior demanda e avalie ajustes no quadro de pessoal.

Exemplo: uma loja que abre de segunda a sábado pode organizar equipes com diferentes dias de folga e preservar o atendimento durante toda a semana.

Serviços

Principal desafio: manter a qualidade do atendimento e cumprir os contratos com os clientes.

Empresas de tecnologia, manutenção, turismo, alimentação, logística, atendimento e serviços profissionais têm necessidades operacionais diferentes.

Dicas práticas

- Revise os horários de atendimento e a distribuição das tarefas.
- Avalie a produtividade por equipe e por atividade.
- Identifique processos que podem ser automatizados.
- Reorganize agendamentos e entregas.
- Revise os contratos que exigem disponibilidade contínua e os preços dos contratos de prestação de serviços. Para contratos com o poder público, veja a seção 6.

Exemplo: uma empresa que atende clientes seis dias por semana pode distribuir as equipes para manter o funcionamento, respeitando os repousos e a jornada máxima.

4. Seis passos para preparar sua empresa

1. **Faça um diagnóstico da jornada atual.** Liste os empregados, horários, escalas, horas extras, banco de horas, empregados horistas e comissionados e as convenções e acordos coletivos aplicáveis.
2. **Avalie o impacto operacional.** Verifique quais atividades precisam funcionar de forma contínua e quais podem ser reorganizadas.
3. **Simule os custos.** Inclua o novo valor da hora, horas extras, reflexos no DSR, eventuais contratações, benefícios, treinamentos e investimentos em produtividade.
4. **Negocie com o sindicato.** Antes de 16/12/2026, revise as cláusulas coletivas que perderão efeito. Avalie também os mecanismos que a Emenda só permite por negociação coletiva: ampliação da jornada diária na fase de 42 horas e regime compensatório mensal.
5. **Planeje e formalize a nova organização.** Defina as escalas e confira se cumprem a lei e as normas coletivas. Faça aditivos aos contratos, atualize o eSocial, o quadro de horário e o sistema de ponto.
6. **Comunique e acompanhe.** Oriente lideranças e empregados, acompanhe os resultados, ajuste o que for preciso e fique atento a novas leis e decisões judiciais.

5. Impactos na folha e pontos de atenção jurídica

Salário mantido, hora mais cara

A Emenda proíbe redução salarial "nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie" (art. 2º), inclusive dos pisos. Como o salário mensal fica igual e as horas diminuem, o **valor da hora aumenta**. Isso encarece horas extras, adicional noturno e outras parcelas calculadas por hora.

Exemplo: salário de R$ 2.200,00	Hoje (44h)	A partir de 16/12/2026 (42h)	A partir de 16/12/2027 (40h)
Divisor mensal	220	210	200

Exemplo: salário de R$ 2.200,00	Hoje (44h)	A partir de 16/12/2026 (42h)	A partir de 16/12/2027 (40h)
Valor da hora normal	R$ 10,00	R$ 10,48	R$ 11,00
Hora extra (50%)	R$ 15,00	R$ 15,71	R$ 16,50

Atenção com os horistas

O empregado pago por hora não pode ter a remuneração mensal reduzida porque trabalha menos horas. Para manter o mesmo salário, **o valor da hora precisa ser reajustado**: cerca de 4,8% na primeira etapa e 10% na segunda. Na prática, este é o erro de folha mais provável.

Outros pontos de atenção

- **DSR sobre parcelas variáveis.** Com dois dias de repouso remunerado por semana, aumenta o reflexo do DSR sobre comissões e horas extras habituais (Lei 605/1949; Súmula 27 do TST).
- **Trabalho no dia de repouso.** O trabalho em qualquer dos dois dias de repouso, sem folga compensatória, deve ser pago em dobro (Súmula 146 do TST).
- **A fase de 42 horas na prática.** Com limite de 8 horas por dia e dois repousos, cinco dias somam 40 horas. Chegar a 42 horas exige ampliar a jornada diária (por exemplo, 8h24), e a Emenda exige **convenção ou acordo coletivo** para isso (art. 7º). **Sem negociação coletiva, a empresa deve trabalhar com 40 horas já em dezembro de 2026.**
- **Horas extras não substituem a adequação.** Usar horas extras habituais para manter as 44 horas gera passivo trabalhista. Elas também ficam limitadas a 2 horas por dia (CLT, art. 59).
- **Banco de horas e acordos de compensação.** Precisam ser revistos de acordo com os novos limites semanais.
- **Limites da negociação coletiva.** Convenções e acordos não podem suprimir os dois dias de repouso nem ultrapassar o limite semanal constitucional. Valem apenas as flexibilizações que a própria Emenda autoriza (CLT, art. 611-B; STF, Tema 1.046).
- **Formalização.** A mudança decorre da Constituição e não depende de concordância do empregado. Ainda assim, recomenda-se fazer aditivo contratual, atualizar o horário no eSocial, o quadro de horário e o controle de ponto (Portaria MTP nº 671/2021).
- **Riscos do descumprimento.** Multas aplicadas pela fiscalização do trabalho e ações trabalhistas cobrando horas extras, repousos em dobro e diferenças salariais.

6. Situações especiais

Situação	Como fica
Jornadas já de até 40 horas (tempo parcial, aprendizes, categorias com jornada reduzida)	Não há redução proporcional da jornada, mas os **dois dias de repouso passam a valer** (art. 4º da Emenda).
Escala 12x36 (CLT, art. 59-A)	Segundo o parecer da CCJ do Senado, continua lícita. Porém sua média semanal é de 42 horas, acima do limite de 40 horas a partir de 2027. Os tribunais ainda não definiram a questão. **Recomenda-se cautela e respaldo em norma coletiva.**

Situação	Como fica
Turnos ininterruptos de revezamento	O limite de 6 horas diárias (CF, art. 7º, XIV) não muda, mas os dois dias de repouso se aplicam.
Empregados de alta renda (art. 8º)	Quem tem diploma de nível superior e salário igual ou superior a 2,5 vezes o teto do INSS (cerca de R$ 21.188,88 em 2026) fica fora das regras de duração e controle de jornada. A exceção não se aplica se o empregador optar por mantê-las ou se houver previsão em norma coletiva. **Os dois dias de repouso continuam garantidos.** A regra já está em vigor e é alvo de questionamento (seção 8).
Contratos com o poder público (art. 9º)	Empresas com contratos que empregam mão de obra diretamente, como limpeza, vigilância, concessões e PPPs, devem pedir **aditamento para reequilíbrio econômico-financeiro** até 16/10/2027. Depois desse prazo, a nova regra vale mesmo sem aditivo.
Contratos entre empresas privadas	A Emenda não prevê reequilíbrio. É preciso revisar cláusulas de reajuste e de alteração legislativa e renegociar preços quando possível.
Empregados domésticos	Também passam a ter o limite de 40 horas e os dois dias de repouso (art. 7º, § 1º).
Regimes diferenciados (art. 7º, § 3º)	Uma lei poderá prever regimes específicos de jornada e repouso para certas atividades, dentro dos limites constitucionais. Essa lei ainda não existe.

7. Micro e pequenas empresas

MEs e EPPs terão regras diferentes?

O art. 5º da Emenda permite que uma **lei complementar** crie **medidas transitórias** para reduzir o impacto sobre MEIs, microempresas e empresas de pequeno porte. Essas medidas ficam **condicionadas à manutenção dos empregos**.

O que já existe

Até a data deste guia, **essa lei complementar não foi editada e não há projeto específico apresentado no Congresso**.

A Lei Complementar nº 238, de 21/10/2026, alterou as regras do MEI:

- teto de faturamento de R$ 110 mil em 2027 e R$ 140 mil a partir de 2028;
- ampliação, nas condições que especifica, do número de empregados;
- perdão de dívidas federais.

Essa lei **não trata de jornada nem de repouso** e não regulamenta o art. 5º da EC 141.

Enquanto a lei complementar não vier

MEI, ME e EPP seguem **o mesmo calendário das demais empresas**: 42 horas e dois dias de repouso em 16/12/2026, e 40 horas em 16/12/2027. **Não se deve presumir nenhuma dispensa automática.**

O que essa lei poderá ou não fazer

- **É uma possibilidade, não uma obrigação.** A Emenda diz que a lei "poderá" ser editada, sem prazo, e ela pode nunca existir.

- **As medidas são transitórias.** A lei pode prever, por exemplo, prazos maiores de adaptação, desoneração temporária da folha, crédito ou incentivos à contratação. Esse tratamento diferenciado tem base no art. 179 da Constituição.
- **Uma exclusão permanente seria questionável.** Os direitos do art. 7º valem para todos os trabalhadores. Uma regra que excluísse para sempre os empregados de pequenas empresas teria alto risco de ser declarada inconstitucional.
- **Contrapartida de empregos.** Quem receber o benefício terá de manter os empregos. A empresa que demitir pode perdê-lo.
- **Decreto não substitui a lei.** O Ministério do Trabalho e Emprego prepara um decreto para orientar a transição, mas ele não pode criar exceções à Constituição.

Outras iniciativas em discussão

O senador Eduardo Braga articula uma nova PEC com regras para atividades de funcionamento contínuo, como comércio, alimentação, logística e agronegócio. Até 03/11/2026, ela não havia sido protocolada nem reunido as 27 assinaturas necessárias, e o governo se manifestou contra.

8. A Emenda pode ser derrubada no STF?

Uma emenda constitucional pode ser questionada no Supremo Tribunal Federal se violar as "cláusulas pétreas" (CF, art. 60, § 4º). O STF já invalidou partes de emendas antes, como na ADI 939 (matéria tributária) e na ADI 4.357 (precatórios).

Até a data deste guia, **não há ação protocolada no STF contra a EC 141/2026**. A Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA), com apoio do Sistema FAEP, anunciou que prepara uma ação direta de inconstitucionalidade (ADI).

Teses em debate

Tese	Avaliação
Exceção para empregados de alta renda (art. 8º). Diferenciar empregados por escolaridade e renda pode ferir a isonomia e a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual (CF, art. 7º, XXXII).	É a tese mais consistente. **Se vencer, cai só a exceção:** esses empregados passariam a ter também o limite de 40 horas. A escala 5x2 não seria afetada.
Contratos com o poder público (art. 9º). Impor reequilíbrio a contratos de estados e municípios poderia afetar a autonomia federativa.	Tese possível, ainda não levada ao STF.
Contratos e convenções em vigor. Alegação de ofensa ao ato jurídico perfeito (CF, art. 5º, XXXVI).	Baixa chance de êxito. O STF entende que não há direito adquirido a regime jurídico.
Vícios na tramitação, como a rejeição em bloco de emendas na CCJ do Senado e o regime de urgência.	Baixa chance de êxito. O STF costuma tratar essas questões como assunto interno do Congresso.
Livre iniciativa (CF, arts. 1º, IV, e 170).	Baixa chance de êxito. Uma emenda que **amplia** direitos sociais dificilmente será vista como tendente a abolir cláusula pétrea.

O que isso significa para a empresa

O simples ajuizamento de uma ação **não suspende** a Emenda. Isso só acontece se o STF conceder medida cautelar, e mesmo assim o Tribunal pode modular os efeitos da decisão.

A empresa não deve adiar a adequação contando com a derrubada da norma. Quem descumprir a partir de 16/12/2026 fica sujeito a autuações e a passivo trabalhista, ainda que alguma parte da Emenda seja revista no futuro.

9. Dúvidas frequentes dos empresários

A empresa será obrigada a fechar dois dias por semana?

Não. O direito ao descanso é do trabalhador. O estabelecimento pode manter suas atividades, observando as regras de domingos e feriados e a legislação municipal de funcionamento.

As folgas precisam ser no sábado e no domingo?

Não necessariamente. Um dos dias de repouso deve ser, preferencialmente, o domingo. Escalas alternadas e mecanismos de compensação devem seguir a lei e as normas coletivas. No comércio, a folga deve coincidir com o domingo pelo menos uma vez a cada três semanas.

Os dois dias de folga precisam ser seguidos?

A Emenda não exige que sejam consecutivos. Verifique se a convenção coletiva traz alguma regra sobre isso.

Será necessário contratar mais funcionários?

Não obrigatoriamente. Depende da estrutura operacional, da demanda e das possibilidades de reorganizar o trabalho.

O salário pode ser reduzido?

Não. A Emenda proíbe qualquer redução salarial decorrente da mudança, inclusive para pisos salariais e para empregados horistas, cujo valor da hora deve ser reajustado.

Posso manter as 44 horas pagando horas extras?

Não como regra. Horas extras são excepcionais, limitadas a 2 horas por dia, e ficam mais caras com o novo valor da hora. O uso habitual gera passivo trabalhista.

O trabalho no sábado vira hora extra?

Depende de como a jornada está distribuída. O que conta é o limite diário de 8 horas, o limite semanal (42 e depois 40 horas) e os dois dias de repouso. Tudo o que passar desses limites é hora extra, e o trabalho em dia de repouso sem folga compensatória é pago em dobro.

Quem já trabalha 40 horas ou menos é afetado?

Sim. A jornada não precisa ser reduzida, mas o empregado passa a ter direito aos dois dias de repouso.

Preciso de aditivo contratual?

A alteração decorre da Constituição e não depende de concordância do empregado. Mesmo assim, é recomendável formalizar a nova jornada por aditivo e atualizar o eSocial e o controle de ponto.

O que acontece com os acordos e as convenções coletivas?

As cláusulas incompatíveis com as novas regras de jornada e repouso **perdem efeito em 16/12/2026**, e não só ao fim da transição. A renegociação com o sindicato deve começar imediatamente.

Micro e pequenas empresas terão regras diferenciadas?

A Emenda permite medidas transitórias por lei complementar, condicionadas à manutenção dos empregos, mas essa lei ainda não existe. Até lá, valem as mesmas regras e datas para todas as empresas (seção 7).

Se a Emenda for questionada no STF, posso esperar a decisão?

Não é recomendável. Uma ação não suspende a norma, e até agora nenhuma foi protocolada (seção 8).

10. Checklist de adequação

Até 16/12/2026

- Mapear empregados, jornadas, escalas, horistas, comissionados, 12x36 e turnos de revezamento.
- Identificar as convenções e acordos coletivos aplicáveis e as cláusulas incompatíveis.
- Negociar com o sindicato: jornada diária na fase de 42 horas, regime compensatório e banco de horas.
- Definir as novas escalas com dois dias de repouso e domingo preferencial.
- Reajustar o valor da hora dos horistas e parametrizar a folha (divisor 210, DSR, horas extras).
- Fazer os aditivos contratuais e atualizar o eSocial, o quadro de horário e o ponto.
- Comunicar lideranças e empregados.

Até 16/10/2027

- Pedir e formalizar o aditamento dos contratos com o poder público.

Até 16/12/2027

- Implantar o limite de 40 horas (divisor 200) e rever a escala 12x36 e os acordos de compensação.

De forma contínua

- Acompanhar a lei complementar para MEs e EPPs, a lei sobre regimes diferenciados, o decreto do Ministério do Trabalho e Emprego e eventuais decisões do STF e do TST.

FACISC

FEDERAÇÃO DAS ASSOCIAÇÕES EMPRESARIAIS
DE SANTA CATARINA