EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026

Depois da 6x1

Guia de transição para o pequeno e médio empresário



MARCO TÚLIO FREIRE

Edição de outubro de 2026

Depois da 6x1

Guia de transição para o pequeno e médio empresário

Data de corte: 23 de outubro de 2026. Normas, projetos e decisões posteriores a essa data não estão considerados. Os pontos ainda indefinidos estão reunidos no capítulo 3. A edição mais recente e a calculadora em planilha que acompanha o guia estão em marcotuliofreire.adv.br/6x1.
Conteúdo informativo. Não substitui a análise do caso concreto. Os cenários numéricos são hipotéticos e não descrevem empresas reais.

© 2026 Marco Túlio Freire. Distribuição gratuita. Citações e reproduções devem indicar a fonte.
Ilustrações conceituais criadas para esta edição. Fotografia do autor: acervo pessoal.

Marco Túlio Freire · Advogado, OAB/MG 214.649
Lavras (MG)
marcotuliofreire.adv.br · Instagram @marcotuliofreire.adv

SUMÁRIO

Conteúdo

Antes de começar 4

PARTE I · O QUE MUDA?

1 A emenda em uma página 7

2 Cinco equívocos que custam caro 12

3 O que ainda está em aberto 16

PARTE II · QUANTO CUSTA?

4 O custo da hora e da folha 18

5 Cobertura: horas, turnos e pessoas 24

PARTE III · O QUE DECIDIR?

6 Negociar ou absorver 32

7 O que revisar 37

8 O elo com o patrimônio 40

9 Plano de implementação 45

PARTE IV · PARA CONSULTAR

10 Perguntas frequentes 48

A A emenda artigo por artigo 53

B Ferramentas de diagnóstico 54

Fontes 56

Sobre o autor 58



INTRODUÇÃO

Antes de começar

A 6x1 como regra tem data para acabar. A Emenda Constitucional nº 141, publicada em 16 de outubro de 2026, garante dois dias de repouso semanal a partir de meados de dezembro e reduz a jornada máxima de 44 para 40 horas até dezembro de 2027, sem redução de salário.[1]

1. EC 141/2026, arts. 1º, 2º, 6º e 10. Texto oficial no Planalto.

Não é a primeira redução de jornada no país. Em 1988, a Constituição baixou o limite semanal de 48 para 44 horas.[2] A novidade, agora, é o segundo repouso. Ele muda não só quantas horas cabem na semana, mas como as escalas se encaixam nela. É aí que está o custo que poucos estão calculando.

Este guia não discute se a mudança é boa. Ela já está na Constituição. O objetivo é ajudar o empresário a atravessá-la sem perder caixa, sem perder gente e sem criar passivo trabalhista.

Foi escrito para o dono de empresa pequena ou média com empregados regidos pela CLT: comércio, serviços, clínicas, indústria. Serve também ao produtor rural, porque o art. 7º da Constituição alcança trabalhadores urbanos e rurais,[3] e ao empregador doméstico, como se verá no capítulo 1.

Três perguntas organizam o texto:

1. **O que muda?** Capítulos 1 a 3.
2. **Quanto custa?** Capítulos 4 e 5.
3. **O que decidir?** Capítulos 6 a 9.

O capítulo 10 responde às perguntas mais frequentes. Os anexos trazem a emenda artigo por artigo, um quadro para o diagnóstico da sua equipe e as perguntas para levar ao contador, ao advogado e ao sindicato.

2. Constituição, art. 7º, XIII, na redação original de 1988. Antes dela, oito horas diárias em seis dias somavam 48 horas semanais.
3. Constituição, art. 7º, caput. Texto compilado no Planalto.

Como ler este guia

Uma norma recém-promulgada convive por algum tempo com dúvidas que só a regulamentação, a negociação coletiva e os tribunais vão resolver. Para que você saiba o peso de cada afirmação, os trechos decisivos trazem uma destas marcas:

REGRA o que o texto da Constituição ou da lei determina.

INTERPRETAÇÃO leitura jurídica do autor sobre como a regra se aplica. Há quem pense diferente.

EM ABERTO ponto ainda sem resposta segura, reunido no capítulo 3.

CENÁRIO exemplo hipotético, com premissas declaradas, para fins de cálculo.

RECOMENDAÇÃO conduta prudente sugerida pelo autor, não comando legal.

As fontes de cada regra estão nas notas de rodapé, com links para os textos oficiais. A situação normativa é a de 23 de outubro de 2026.

Escrevo como advogado com mais de vinte anos de experiência na gestão de empresas do varejo. Por isso o guia termina na conta, e não só na lei.

Marco Túlio Freire

> Conteúdo informativo, elaborado com base nas normas vigentes em 23 de outubro de 2026. Não substitui a análise do caso concreto. Os pontos ainda indefinidos estão reunidos no capítulo 3.

CAPÍTULO 1

A emenda em uma página

Três regras mudam a operação de quase toda empresa com empregados: dois dias de repouso por semana, teto de 42 horas em dezembro de 2026 e de 40 horas em dezembro de 2027. E o salário não pode cair.

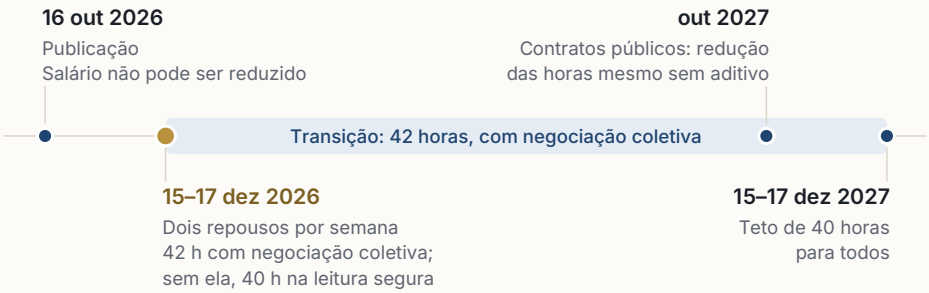
O que mudou

Tema	Regra anterior	Regra da EC 141
Jornada diária	até 8 horas	até 8 horas, com compensação de horários; na transição, convenção ou acordo coletivo pode ampliar o limite diário para distribuir as 42 horas (se o acordo individual basta é ponto em aberto, capítulo 3)
Jornada semanal	até 44 horas	42 horas a partir de dezembro de 2026; 40 horas a partir de dezembro de 2027
Repouso semanal remunerado	1 dia, preferencialmente aos domingos	2 dias, um deles preferencialmente aos domingos
Salário	irredutível, salvo negociação coletiva	sem redução por causa da nova jornada, nominal, proporcional ou de outra espécie, inclusive nos pisos
Semanas com um só repouso	permitidas: a 6x1 era a regra	só por convenção ou acordo coletivo, com média de dois repousos por semana no mês e ao menos um repouso a cada semana de trabalho

Fonte: EC 141/2026, arts. 1º, 2º, 6º e 7º (Planalto); Constituição, art. 7º, XIII, XV e § 2º.

Quando cada regra vale

Dois repousos em dezembro de 2026; 40 horas em dezembro de 2027



Fonte: EC 141/2026, arts. 6º, 9º e 10. Cada marco de dezembro cai entre os dias 15 e 17, conforme a contagem do prazo (capítulo 1).

REGRA A emenda entrou em vigor na data da publicação, mas as regras que mexem na escala têm prazo próprio.[4] Dois meses depois da publicação, passam a valer os dois repousos semanais e o teto de 42 horas, e perdem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre jornada e repouso semanal incompatíveis com a emenda.[5] Um ano depois, o teto cai para 40 horas.[6]

INTERPRETAÇÃO A data exata do primeiro marco depende da contagem, e há três leituras. Quem converte os dois meses em 60 dias chega a 15 de dezembro, data divulgada por parte da imprensa.[7] Quem inclui o dia da publicação no prazo encerra os dois meses em 15 de dezembro e aplica a regra a partir do dia 16.[8] Quem conta o mês até o dia de igual número e

4. EC 141/2026, art. 10.
5. EC 141/2026, arts. 3º, 6º e 10.
6. EC 141/2026, art. 6º.
7. Agência Brasil, 16/10/2026 (notícia). A Agência Senado fala em 60 dias, sem indicar data (Senado).
8. Lei Complementar 95/1998, art. 8º, § 1º, incluído pela LC 107/2001 (Planalto).

aplica a regra no dia seguinte ao fim do prazo chega a 17 de dezembro. Foi esse o critério do Superior Tribunal de Justiça para fixar a vigência do Código de Processo Civil de 2015.[9]

RECOMENDAÇÃO Trate a semana de 14 de dezembro como o prazo: ela cobre as três leituras. Vale o mesmo raciocínio para o teto de 40 horas, em dezembro de 2027.

Quem é alcançado

REGRA A regra alcança todo empregado com jornada acima de 40 horas semanais, inclusive quem já trabalha em 5x2 com 44 horas, e todo empregado com um único dia de repouso por semana. Quem já trabalha 40 horas ou menos mantém a jornada, mas também passa a ter os dois dias de repouso.[10]

Dois grupos costumam ser esquecidos. Os empregados domésticos, como caseiro, babá e motorista da família, porque a Constituição estende a eles as regras de jornada e de repouso.[11] E os trabalhadores rurais, inclusive os contratados por safra.[12]

INTERPRETAÇÃO Gerentes e demais empregados sem controle de jornada seguem fora do controle de horas,[13] mas, em regra, têm direito aos dois repousos, que são garantia constitucional.

A dimensão da mudança: segundo o Ministério do Trabalho, 14,9 milhões de trabalhadores cumprem a escala 6x1; outros dados citados pelo Senado apontam 37,2 milhões com jornada de 44 horas.[14]

---

9. Lei 810/1949, art. 2º (Planalto); Código Civil, art. 132, § 3º (Planalto); LC 95/1998, art. 8º, § 1º. O CPC, publicado em 17/3/2015 com um ano de vacância, entrou em vigor em 18/3/2016: STJ, Enunciado Administrativo nº 1 (STJ).
10. EC 141/2026, art. 4º.
11. Constituição, art. 7º, parágrafo único, renumerado como § 1º pela EC 141/2026.
12. Constituição, art. 7º, caput (Planalto); contrato de safra: Lei 5.889/1973, art. 14, parágrafo único (Planalto).
13. CLT, art. 62 (Planalto).
14. Agência Senado, 16/10/2026 (Senado).

Exceções e regras especiais

Alta remuneração com diploma. REGRA O empregado com diploma de nível superior e remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o teto do INSS, R$ 21.188,88 em 2026, fica fora das regras de duração e controle de jornada, salvo liberalidade do empregador ou previsão em norma coletiva. Os dois repousos continuam garantidos.[15] Não se confunde com o hipersuficiente da CLT, que usa duas vezes o teto, R$ 16.951,10, e toma por base o salário mensal, não a remuneração.[16] RECOMENDAÇÃO Cuidado: controlar o ponto ou pagar horas extras a esse empregado pode ser lido como liberalidade e trazê-lo de volta às regras de jornada. EM ABERTO É também o dispositivo mais exposto a questionamento no STF (capítulo 3).

Contratos com o poder público. REGRA Nos contratos com a administração pública vigentes na publicação da emenda que envolvem emprego direto de mão de obra, inclusive concessões, permissões e parcerias público-privadas, a redução da jornada se aplica a partir do aditivo de reequilíbrio econômico-financeiro, a ser formalizado em até um ano; sem aditivo, ao fim desse prazo, em outubro de 2027. Os contratos aditados nos dois primeiros meses seguem as datas gerais.[17] INTERPRETAÇÃO O art. 9º trata só da redução das horas e não adia o segundo repouso. RECOMENDAÇÃO Trate-o como devido em dezembro e peça o reequilíbrio desde já.

MEI, microempresa e empresa de pequeno porte. REGRA Não há exceção. A emenda autoriza uma lei complementar com medidas transitórias para esses negócios, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego.[18]

15. EC 141/2026, art. 8º. Teto do RGPS em 2026: R$ 8.475,55, pela Portaria Interministerial MPS/MF nº 13/2026, publicada no DOU de 12/1/2026 (gov.br). Cálculo: 8.475,55 × 2,5 = 21.188,875, arredondado para R$ 21.188,88.
16. CLT, art. 444, parágrafo único. Cálculo: 8.475,55 × 2 = 16.951,10.
17. EC 141/2026, art. 9º, caput e §§ 1º a 3º.
18. EC 141/2026, art. 5º.

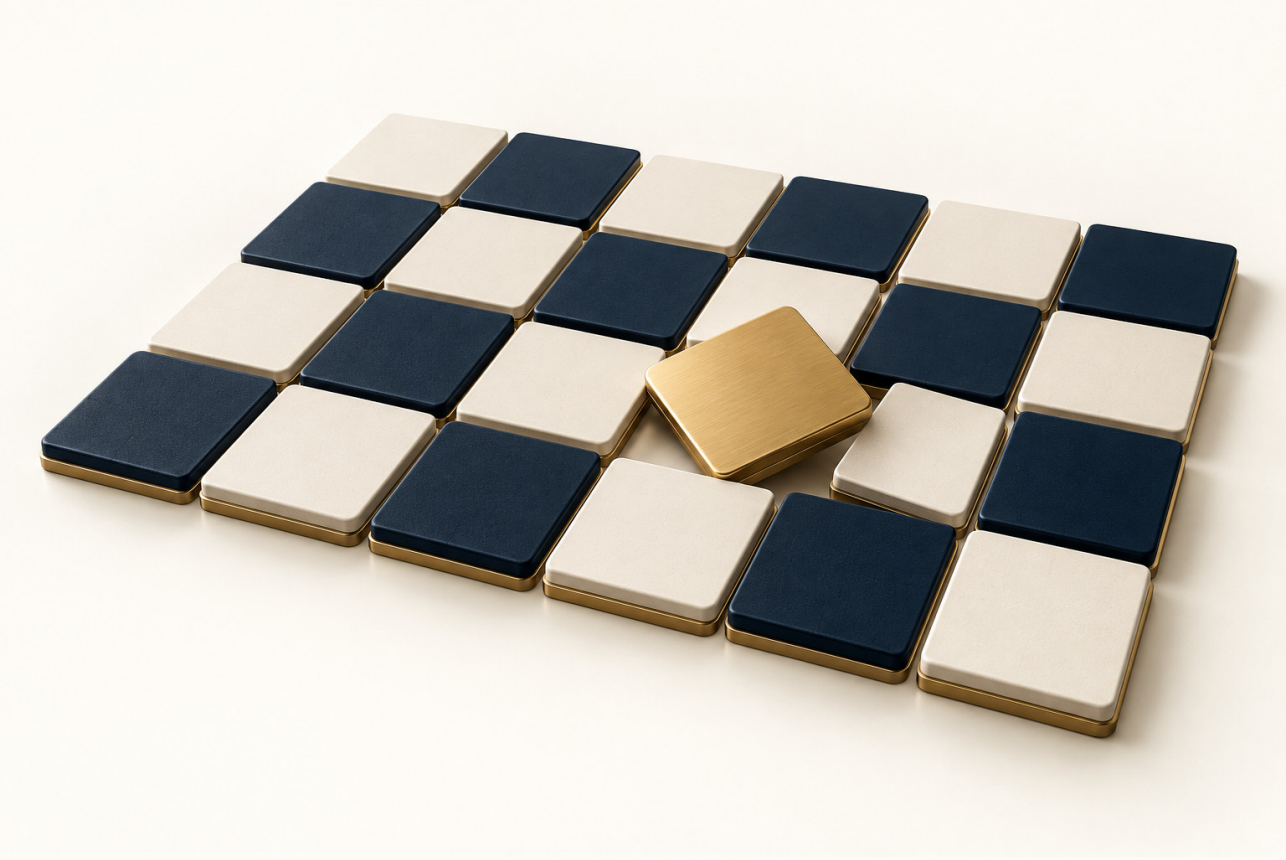
Essa lei ainda não existe. Tramita no Senado o PLP 201/2026, que prevê dedução parcial da contribuição previdenciária patronal para quem mantiver os empregos; na data de corte, aguardava despacho.[19]

PARA LEVAR

Observe: a semana de 14 de dezembro de 2026, quantos dias cada empregado trabalha por semana e qual convenção coletiva se aplica à sua categoria.

Providência: liste quem trabalha mais de 40 horas ou mais de cinco dias por semana e localize a convenção coletiva vigente.

19. Senado Federal, Projeto de Lei Complementar nº 201/2026, do senador Dr. Hiran, autuado em 9/7/2026 (Senado).



CAPÍTULO 2

Cinco equívocos que custam caro

Cinco leituras apressadas têm circulado desde a promulgação. Todas parecem razoáveis; nenhuma resiste ao texto da emenda.

EQUÍVOCO 1

“Tenho catorze meses”

REGRA Não. Os dois dias de repouso valem já em dezembro de 2026.[20] E cinco dias de oito horas somam 40, não 42. Para chegar às 42 horas em cinco dias é preciso passar de oito horas diárias, e a emenda previu essa ampliação por convenção ou acordo coletivo.[21]

INTERPRETAÇÃO A razão é mecânica. Antes, o sábado era dia útil, e suas horas podiam ser compensadas nos outros dias. Agora, o segundo dia é repouso: não há horas a compensar, e passar de oito horas para chegar às 42 vira ampliação da jornada, que a emenda previu por negociação coletiva. O texto não diz “somente”, e há quem sustente que o acordo individual ainda bastaria. É tese possível, que este guia não adota.

INTERPRETAÇÃO Conclusão prática: sem instrumento coletivo, a conta segura em dezembro é de 40 horas, ou de 42 com duas horas extras pagas por semana. Para muitas empresas, o ano de 42 horas termina antes de começar.

Sem negociação coletiva, a semana segura de dezembro tem 40 horas



Loja que hoje trabalha seis dias de 7h20, na leitura deste guia (capítulo 2). O sábado como segundo repouso é só ilustração: a emenda pede um deles preferencialmente aos domingos.

20. EC 141/2026, art. 10.
21. EC 141/2026, art. 7º.

CENÁRIO A loja que hoje trabalha seis dias de 7h20 (6 × 7h20 = 44 horas) passa, sem acordo coletivo, a cinco dias de 8 horas, ou seja, 40 horas, já em dezembro. Com acordo, pode trabalhar cinco dias de 8h24 (5 × 8h24 = 42 horas) até dezembro de 2027.

EQUÍVOCO 2

"Já trabalho em 5x2, estou fora"

REGRA Não. A escala diz quantos dias se trabalha, não quantas horas. Quem faz 5x2 com 44 horas, 8h48 por dia, desce para 42 horas em dezembro de 2026 e para 40 em dezembro de 2027.[22]

Para essas empresas, a mudança é silenciosa e, por isso, mais perigosa. Ninguém vê a escala mudar, mas o ponto passa a registrar horas extras. INTERPRETAÇÃO Sem acordo coletivo, são quatro por semana já em dezembro (48 minutos além das oito horas, cinco dias por semana); com acordo que distribua as 42 horas, duas até dezembro de 2027 e quatro depois.

EQUÍVOCO 3

"A pequena empresa terá regra própria"

REGRA Ainda não. A emenda apenas autoriza uma lei complementar com medidas transitórias para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego.[23] EM ABERTO O projeto em tramitação, o PLP 201/2026, prevê dedução parcial da contribuição previdenciária patronal e, na data de corte, aguardava despacho no Senado.[24]

RECOMENDAÇÃO Planeje sem ela. E repare no condicionante: se as medidas vierem, virão atreladas à manutenção do emprego, e quem demitir para se adaptar pode ficar de fora delas.

---

22. EC 141/2026, art. 6º.
23. EC 141/2026, art. 5º.
24. Senado Federal, PLP 201/2026 (Senado).

EQUÍVOCO 4

“Ajusto o salário ou faço um acordo com cada empregado”

REGRA Nenhum dos dois resolve. O salário não pode cair, nem nominal nem proporcionalmente, nem nos pisos.[25] E as escalas que fogem dos dois repousos semanais só valem por convenção ou acordo coletivo, com média de dois repousos por semana no mês e ao menos um repouso a cada semana de trabalho.[26]

REGRA O acordo individual continua valendo para compensar horas na mesma semana ou no mesmo mês e para banco de horas de até seis meses, sem tocar nos repousos.[27]

EQUÍVOCO 5

“Pago o segundo repouso e mantenho a 6x1”

INTERPRETAÇÃO Não como regra. O repouso é direito do empregado, não item de troca individual. REGRA O TST firmou que o trabalho em domingos e feriados sem folga compensatória é pago em dobro.[28] EM ABERTO Ainda não há decisão sobre o segundo repouso, mas o risco de o mesmo raciocínio ser aplicado é evidente.

INTERPRETAÇÃO Feito com habitualidade, o pagamento em dobro não muda a escala. Só encarece a 6x1 e transforma cada semana em passivo.

PARA LEVAR

Observe: o que o ponto vai registrar na primeira semana da nova regra.

Providência: simule a escala de dezembro com cinco dias de até oito horas e dois repousos para cada empregado.

---

25. EC 141/2026, art. 2º.
26. Constituição, art. 7º, § 2º, incluído pela EC 141/2026.
27. CLT, art. 59, §§ 5º e 6º.
28. TST, Súmula 146.

CAPÍTULO 3

O que ainda está em aberto

Uma emenda promulgada há uma semana ainda não tem regulamento, jurisprudência nem convenções adaptadas. Onze pontos não tinham resposta segura em 23 de outubro de 2026. Antes de decidir com base em qualquer um deles, confira se já houve lei, regulamento ou decisão a respeito.

Ponto	O que está em aberto	Conduta prudente hoje
Data do primeiro marco	15, 16 ou 17 de dezembro, conforme a contagem do prazo	operar na regra nova desde 14 de dezembro
Semana da virada	como aplicar o limite semanal na semana em que a regra muda	aplicar a regra nova à semana inteira
Acordo individual de compensação	se basta para distribuir as 42 horas além de oito por dia	usar convenção ou acordo coletivo
Repousos separados	a emenda não exige dias seguidos	preferir dias seguidos; se separados, cada folga com 24 horas, somadas às 11 de intervalo entre jornadas, e nunca mais de seis dias seguidos de trabalho
12x36 e plantões	a emenda não nomeia a 12x36 e remete à lei os regimes diferenciados (§ 3º); a 12x36 soma, na média, 42 horas semanais, acima do teto final de 40	negociar coletivamente e acompanhar a lei prevista no § 3º do art. 7º da Constituição
Comissionistas	se os dois repousos entram no cálculo do repouso remunerado; se a queda de comissões pelos dias a menos é redução vedada	provisionar a hipótese mais onerosa e acompanhar a média de comissões

Ponto	O que está em aberto	Conduta prudente hoje
CLT e Lei 605/1949	ainda falam em descanso de 24 horas e em um repouso por semana	a Constituição prevalece; acompanhar a adaptação das leis
Contratos com o poder público	se o segundo repouso também espera o aditivo	tratá-lo como devido em dezembro e pedir o reequilíbrio já
Medidas para MEI, ME e EPP	dependem de lei complementar; o PLP 201/2026 aguardava despacho no Senado	planejar sem elas
Regulamentação do Ministério do Trabalho	nenhuma norma sobre a transição localizada até 23 de outubro	seguir o texto da emenda e acompanhar as orientações oficiais
Questionamento no STF	o Sistema FAEP anunciou que articula com a CNA uma ação contra a exclusão do art. 8º; nenhuma ação localizada até 23 de outubro	planejar com a emenda em vigor, sem contar com suspensão

Fontes: EC 141/2026; Constituição, art. 7º, § 3º; CLT, arts. 59-A, 66 e 67; TST, Súmula 110 e Orientação Jurisprudencial 410 da SDI-1; Lei 605/1949, art. 1º (Planalto); Senado Federal, PLP 201/2026 (Senado); Gazeta do Paraná, 15/10/2026 (notícia). A média da 12x36: 12 horas em 3,5 dias por semana = 42 horas.

As respostas virão de quatro fontes: lei do Congresso, para os regimes diferenciados e as medidas para pequenas empresas; normas do Ministério do Trabalho; convenções coletivas de cada categoria; e decisões do TST e do STF. São essas as fontes a acompanhar até dezembro.

PARA LEVAR

Observe: quais destes onze pontos tocam a sua operação.

Providência: adote, por ora, a conduta prudente indicada e registre por escrito as escolhas feitas e o motivo.

CAPÍTULO 4

O custo da hora e da folha

A nova jornada não aumenta o salário de ninguém. Aumenta o preço de cada hora trabalhada e, em muitos casos, a quantidade de horas ou de pessoas que a empresa precisa pagar. São contas diferentes, e misturá-las leva a decisões erradas.

Cinco distinções antes das contas

Não confunda	Por que importa
Custo por hora e custo mensal da folha	o salário mensal não muda; muda o preço de cada hora. A folha só sobe se a empresa repuser horas ou turnos, ou se pagar mais repouso sobre comissões e horas extras habituais
Horas contratadas e cobertura do horário	um empregado de 40 horas entrega 40 horas de trabalho; cobrir um posto aberto 60 horas por semana exige mais de uma pessoa, contados intervalos e folgas
Dias trabalhados e dias de abertura	a empresa pode abrir sete dias; cada empregado, a partir de dezembro, trabalha no máximo cinco
Necessidade matemática e contratação efetiva	4,2 pessoas não existem; a fração se cobre com uma pessoa inteira, com tempo parcial, com contrato intermitente ou com mudança de horário
Regra geral e condição negociada	a regra geral é de até oito horas por dia e dois repousos em todas as semanas; 42 horas em cinco dias e semanas com um só repouso pedem convenção ou acordo coletivo; trabalho em feriados no comércio, convenção coletiva

O custo da hora

REGRA Com o salário mensal mantido e menos horas, cada hora fica mais cara.[29] A conta é uma divisão:

$$\text{aumento do custo da hora} = \text{jornada anterior} \div \text{jornada nova} - 1$$

Com 42 horas, 44 ÷ 42 − 1 = 4,76%, arredondado para 4,8%. Com 40 horas, 44 ÷ 40 − 1 = 10%.

Jornada semanal	Divisor da hora	Custo da hora trabalhada (44 h = 100)
44 horas	220	100
42 horas	210	104,8
40 horas	**200**	**110**

O divisor é o número de horas mensais usado para converter o salário em valor-hora: jornada semanal ÷ 6 × 30. REGRA Para 40 horas semanais, o TST fixou o divisor 200.[30] INTERPRETAÇÃO Para 42 horas, o divisor 210 resulta da mesma conta, por analogia.

Em reais, para um salário de R$ 2.500, com hora normal = salário ÷ divisor e hora extra = hora normal × 1,5, valores arredondados ao centavo; a hora extra é calculada sobre a hora normal antes do arredondamento:

Salário de R$ 2.500	44 horas	42 horas	40 horas
Hora normal	R$ 11,36	R$ 11,90	R$ 12,50
Hora extra, com adicional de 50%	R$ 17,05	R$ 17,86	R$ 18,75

29. EC 141/2026, art. 2º.
30. TST, Súmula 431 (TST).

INTERPRETAÇÃO Atenção ao divisor de dezembro. Com convenção ou acordo coletivo que distribua as 42 horas, use 210. Sem instrumento coletivo, a semana normal já é, na prática, de 40 horas, e a leitura mais segura é usar 200 desde dezembro de 2026.

REGRA As horas além do limite viram extras, com adicional mínimo de 50%[31] e reflexos em férias, 13º salário, FGTS e repouso. Se prestadas com habitualidade durante pelo menos um ano e depois suprimidas, total ou parcialmente, geram indenização.[32]

INTERPRETAÇÃO O aumento da hora não significa que a folha mensal suba no mesmo percentual. Os salários mensais continuam os mesmos. A folha sobe quando a empresa repõe as horas ou os turnos perdidos, com contratação ou horas extras, e quando paga mais repouso sobre a parte variável da remuneração.

O custo que a conta das horas não vê

No varejo, o maior aumento pode estar no repouso remunerado de quem recebe comissão[33] e de quem faz horas extras habituais.[34] Esse repouso se calcula sobre a parte variável: comissões ou extras do mês, divididas pelos dias úteis e multiplicadas pelos dias de repouso.[35]

INTERPRETAÇÃO Na leitura literal da emenda, que chama os dois dias de repouso de remunerados, os dois entram na conta.

CENÁRIO Premissas: mês de 30 dias, com quatro sábados, quatro domingos e nenhum feriado; R$ 3.000 de comissões; na nova jornada, sábados e domingos como repouso. Hoje: 3.000 ÷ 26 × 4 = R$ 461,54. Nova jornada:

31. Constituição, art. 7º, XVI.
32. TST, Súmula 291.
33. TST, Súmula 27 (TST).
34. TST, Súmula 172.
35. Fórmula usual nas folhas de pagamento, por analogia ao art. 7º da Lei 605/1949 (Planalto).

3.000 ÷ 22 × 8 = R$ 1.090,91. Comissão mais repouso passa de R$ 3.461,54 para R$ 4.090,91: 4.090,91 ÷ 3.461,54 − 1 = 18,2%, para as mesmas vendas e sem contratar ninguém.

O repouso sobre as comissões mais que dobra



Mês de 30 dias, com quatro sábados e quatro domingos, sem feriados, R$ 3.000 de comissões. Leitura literal da emenda, a hipótese mais onerosa.

RECOMENDAÇÃO É a hipótese mais onerosa e, enquanto não houver regra clara, a mais prudente para provisionar.

EM ABERTO Há ainda o outro lado. Com um dia a menos de trabalho, a comissão de cada vendedor pode cair, e a emenda veda redução salarial de qualquer espécie.[36] RECOMENDAÇÃO Acompanhe a média de comissões antes e depois de dezembro.

Quanto pesa na margem

A perda de margem é, aproximadamente, o peso da folha na receita multiplicado pelo aumento da folha:

$$\textit{perda de margem} \approx \textit{peso da folha na receita} \times \textit{aumento da folha}$$

36. EC 141/2026, art. 2º.

O aumento da folha depende do que a empresa precisa repor. Três referências: cerca de 5%, se precisar repor todas as horas na etapa de 42 horas (44 ÷ 42 = 1,048); 10%, se precisar repor todas as horas com 40 horas (44 ÷ 40 = 1,10); 20%, se precisar repor os turnos de quem trabalhava seis dias e passa a trabalhar cinco (6 ÷ 5 = 1,20).

Folha sobre a receita	Folha +5%	Folha +10%	Folha +20%
5%	0,25 ponto	0,5 ponto	1 ponto
10%	0,5 ponto	1 ponto	2 pontos
15%	0,75 ponto	1,5 ponto	3 pontos
20%	1 ponto	2 pontos	4 pontos
30%	1,5 ponto	3 pontos	6 pontos

Valores em pontos percentuais de margem. Exemplo: folha de 15% da receita e aumento de 10% da folha: 0,15 × 0,10 = 1,5 ponto.

Em equipe pequena, o salto é maior: de quatro para cinco pessoas, +25%; de uma para duas, +100%.

INTERPRETAÇÃO Recompor a margem só pelo preço exige um reajuste de aproximadamente o mesmo número de pontos, um pouco maior por causa dos tributos e comissões que incidem sobre a venda:

$$\textit{reajuste de preço} \approx \textit{custo adicional} \div (\textit{receita} \times (1 - \textit{tributos e comissões sobre a venda}))$$

A conta supõe que o cliente não compre menos. É administrável, desde que tenha dono: o preço, a produtividade ou o lucro.

O regime tributário muda a conta

Simples Nacional. REGRA Na maior parte das atividades, a contribuição patronal ao INSS já está incluída no DAS, e contratar custa menos do que no Lucro Presumido ou no Real. A exceção é o Anexo IV, que inclui construção, vigilância, limpeza e serviços advocatícios e recolhe essa contribuição à parte.[37]

Fator R. REGRA Em serviços como medicina e odontologia, mais folha pode significar menos imposto. Se a folha de doze meses, com encargos e pró-labore, for igual ou superior a 28% da receita bruta do mesmo período, a tributação sai do Anexo V e vai para o Anexo III.[38] INTERPRETAÇÃO Uma contratação feita por causa da nova jornada pode, em alguns casos, pagar parte de si mesma.

PARA LEVAR

Observe: as comissões e horas extras habituais pagas nos últimos doze meses e o peso da folha na receita.

Providência: peça ao contador o custo mensal total por empregado e por função, e provisione o repouso sobre a parte variável.

37. Lei Complementar 123/2006, art. 13, VI, e art. 18, § 5º-C (Câmara).
38. Lei Complementar 123/2006, art. 18, § 5º-B, XIX e XX, § 5º-M, I, § 5º-K e § 24 (Câmara).



CAPÍTULO 5

Cobertura: horas, turnos e pessoas

A conta que decide a sua empresa não é a do custo da hora. É a do gargalo: o limite em que a operação esbarra primeiro quando cada empregado passa a trabalhar menos horas e menos dias.

Horas ou turnos: qual é o seu gargalo

Toda operação esbarra primeiro em um de dois limites. No **gargalo de horas**, a empresa precisa de um volume de trabalho por semana, e importa quantas horas cada pessoa entrega; a nova jornada pesa até 10%. No **gar-**

galo de turnos, a empresa precisa de alguém presente em certos dias e horários, e importa quantos turnos cada pessoa cobre. Na 6x1, cada empregado cobre seis turnos por semana; a partir de dezembro, cinco. Perde-se um turno em cada seis, e repor exige uma equipe 20% maior (6 ÷ 5 = 1,2).

Operações longas ou de sete dias, como restaurante, farmácia, padaria, supermercado e clínica com plantão, costumam viver no gargalo de turnos. Nelas, a conta das horas engana: uma empresa pode ter horas sobrando e presenças faltando.

O que mais pesa na cobertura

Funções diferentes. Faça a conta por função. O caixa acompanha o horário de funcionamento; o vendedor, o movimento; a cozinha, os horários de refeição; a retaguarda, o volume de tarefas. Cada uma pode ter um gargalo diferente.

Horários de pico. A demanda não é uniforme. O pico do sábado ou do almoço define quantas pessoas precisam estar presentes ao mesmo tempo. Use o mínimo aceitável por faixa do dia, não a média.

Intervalos. REGRA Intervalo não é hora trabalhada. Quem trabalha mais de seis horas tem direito a pelo menos uma hora de intervalo; acima de quatro e até seis horas, a quinze minutos.[39] Um posto que não pode ficar vazio precisa de alguém para render quem está em intervalo. REGRA A negociação coletiva pode reduzir o intervalo para trinta minutos nas jornadas acima de seis horas.[40]

Folgas e ausências. Férias, afastamentos e faltas tiram horas da conta. Um mês de férias por ano equivale a cerca de 8,3% das horas de cada empregado (1 ÷ 12).

39. CLT, art. 71, caput, §§ 1º e 2º (Planalto).
40. CLT, art. 611-A, III.

Método em quatro passos

1. Liste, para cada dia, o horário de funcionamento.
2. Defina quantas pessoas precisam estar presentes em cada faixa do dia: o mínimo aceitável, não a média.
3. Conte o total de turnos e o total de horas de trabalho da semana.
4. Divida os turnos pelos turnos que cada pessoa cobre na semana (cinco, se o turno tiver até oito horas) e as horas por 40, arredondando cada resultado para cima. O maior é a equipe mínima; o critério que o produziu é o seu gargalo.

Três cenários

CENÁRIO Os cenários usam premissas hipotéticas, declaradas para fins de cálculo. Não descrevem empresas reais.

A — A operação que cabe. Escritório de serviços aberto de segunda a sexta, das 8h às 17h, com uma hora de almoço: oito horas de atendimento por dia. A equipe trabalha em 5x2 com 44 horas, ou seja, 8h48 por dia, com saída às 17h48. Com 40 horas, cada pessoa trabalha oito horas e o atendimento continua coberto. Muda o custo da hora. E os 48 minutos diários de retaguarda, como fechamento, conferência e arrumação, quatro horas por semana por pessoa (48 min × 5), precisam caber em outro lugar: produtividade, nova distribuição de tarefas ou hora extra.

B — A loja de um atendente. Loja de bairro aberta de segunda a sexta, das 9h às 18h, fechada uma hora no almoço, e aos sábados, das 9h às 13h: 44 horas de atendimento (8 × 5 + 4), cobertas hoje por um atendente em 6x1. Com dois repousos, ele trabalha no máximo cinco dias. A diferença é de quatro horas, mas elas caem num dia que ninguém mais cobre.

Saídas possíveis: fechar aos sábados; contratar alguém em tempo parcial; mudar a folga para a segunda-feira e fechar nesse dia; ou o próprio dono assumir o balcão. REGRA Quando quem cobre a diferença é a família, atenção: parente que trabalha com habitualidade, subordinação e remuneração é empregado.[41]

A necessidade matemática é de quatro horas por semana. Se o custo mensal do atendente for R$ 3.000, um tempo parcial equivalente custaria cerca de R$ 300 por mês (4 ÷ 40 × 3.000), em aproximação proporcional. A contratação efetiva depende de haver quem aceite trabalhar quatro horas aos sábados, e é aí que muitas pequenas empresas descobrem que a saída viável é outra.

RECOMENDAÇÃO Uma regra simples decide: compare a margem que as quatro horas de sábado geram com o custo de cobri-las. Se o sábado vende pouco, fechar pode ser a melhor resposta. Se vende muito, ele paga o tempo parcial com folga.

C — A operação de sete dias. Restaurante com três postos ocupados todos os dias, em turnos de sete horas de trabalho: 21 turnos e 147 horas por semana (3 × 7 × 7). Hoje, quatro empregados em 6x1 cobrem até 24 turnos (4 × 6), com 42 horas cada, dentro do limite de 44. Para simplificar, o cenário não conta a cobertura dos intervalos, que exigiria ainda mais horas.

Pela conta das horas, quatro bastariam: 147 ÷ 40 = 3,7, arredondado para 4, com 160 horas disponíveis. Pela conta dos turnos, falta um: cada pessoa cobre no máximo cinco turnos de sete horas (35 horas), e quatro pessoas cobrem 20 dos 21 turnos (21 ÷ 5 = 4,2, arredondado para 5).

A necessidade matemática é de 4,2 pessoas. A contratação efetiva é de cinco pessoas, ou de quatro mais um turno semanal de sete horas em tempo parcial ou intermitente. Com faturamento mensal de R$ 150 mil e custo de R$ 4.000 por empregado, contratar a quinta pessoa custa R$ 4.000 por mês: 25% a mais na folha da função (4.000 ÷ 16.000) e

41. CLT, art. 3º.

2,7 pontos de margem (4.000 ÷ 150.000). Cobrir só as sete horas que faltam, em tempo parcial, custa cerca de R$ 700 por mês (7 ÷ 40 × 4.000), 4,4% da folha da função e 0,5 ponto de margem. A indivisibilidade, aqui, vale R$ 3.300 por mês.

Cenário C: as horas cabem, os turnos não



Restaurante com três postos ocupados todos os dias, em turnos de sete horas. Premissas hipotéticas, para fins de cálculo.

Cenário	Gargalo	Equipe hoje	Equipe na nova jornada	Efeito principal
A — escritório	horas	sem mudança	sem mudança	hora 10% mais cara; 4 horas semanais de retaguarda por pessoa a realocar
B — loja de um atendente	turnos	1	1 + cobertura de 4 horas aos sábados	um dia descoberto
C — restaurante	turnos	4	5, ou 4 + um turno de 7 horas	folha da função de 4,4% a 25% maior

Na empresa pequena, a conta anda em saltos: a lacuna se cobre com uma pessoa inteira, com tempo parcial ou intermitente, ou fica descoberta.

> *Hora extra só resolve falta de horas. Falta de dias pede gente ou nova escala.*

As alternativas

Sete alternativas, combinadas conforme o gargalo. A mais barata costuma ser mexer no horário.

Alternativa	Quando faz sentido	Custo	Cuidado
Reorganizar o horário de funcionamento	faturamento concentrado em parte do dia	baixo	contratos de shopping, franquia ou lei municipal que fixem horário mínimo
Negociar a escala coletivamente	picos, fins de semana, plantões	as contrapartidas que o sindicato pedir	os pedidos vão se acumular até dezembro
Contratar em tempo parcial	lacuna de poucas horas ou de um dia	proporcional às horas	até 30 horas semanais, ou até 26 com até 6 horas extras
Contratar por contrato intermitente	picos curtos e previsíveis	só as horas convocadas	convocação com pelo menos três dias corridos de antecedência
Contratar em tempo integral	gargalo de turnos em operação contínua	alto e fixo	em equipe pequena, o salto é grande: +25% numa equipe de quatro, +100% numa de um
Pagar horas extras	ponte curta até a solução definitiva	o mais alto por hora	limite de 2 horas por dia; a habitualidade gera reflexos e passivo
Investir em produtividade e tecnologia	retaguarda repetitiva, atendimento que pode ser agendado	investimento inicial	só reduz horas se o processo mudar junto

Fontes: CLT, arts. 58-A, 59 e 452-A, § 1º (Planalto).

Três perguntas ordenam a escolha:

1. **O gargalo é de horas ou de turnos?** Hora extra só resolve falta de horas. Falta de dias pede gente ou nova escala.

2. **A demanda é constante ou tem picos?** Picos pedem tempo parcial, intermitente, banco de horas ou regime compensatório negociado. Demanda constante pede quadro.
3. **A lacuna é permanente ou sazonal?** Lacuna sazonal se cobre com temporário. Lacuna permanente, com contratação ou com mudança de horário.

Tecnologia merece uma palavra à parte, porque é a alternativa mais mal vendida. Ela não reduz horas sozinha; reduz quando elimina uma tarefa. Agendamento on-line tira o telefone da recepção; pagamento digital encurta o caixa; conferência de estoque por leitor encurta o fechamento.

O ganho maior, porém, está nos dados. Quase toda empresa registra vendas por hora e não as usa para montar a escala. Com esse histórico, até uma planilha mostra onde sobra gente e onde falta. Com ferramentas de previsão de demanda, inclusive as que usam inteligência artificial, a escala deixa de ser intuição e passa a ser cálculo.

Memória de cálculo

A conta cabe numa folha de papel. Use uma linha para cada função e siga a ordem abaixo. Entre parênteses, os números do cenário C.

1. **Turnos por semana** = dias de abertura × postos simultâneos × turnos por dia em cada posto (7 × 3 × 1 = 21).
2. **Horas por semana** = turnos × horas de trabalho por turno (21 × 7 = 147).
3. **Turnos que cada pessoa cobre** = o menor entre 5 e a parte inteira de 40 ÷ horas por turno (40 ÷ 7 = 5,7; fica 5).
4. **Equipe pelas horas** = horas ÷ (40 × (1 – ausências)), arredondado para cima (147 ÷ 40 = 3,7; fica 4).
5. **Equipe pelos turnos** = turnos ÷ (turnos por pessoa × (1 – ausências)), arredondado para cima (21 ÷ 5 = 4,2; fica 5).

6. **Equipe necessária** = o maior dos dois resultados; o gargalo é o critério que o produziu (5; turnos).
7. **Lacuna em horas** = turnos ou horas que a equipe atual não cobre, convertidos em horas (21 − 4 × 5 = 1 turno; 1 × 7 = 7 horas).
8. **Custo de contratar em tempo integral** = pessoas a contratar × custo mensal por empregado (1 × 4.000 = R$ 4.000).
9. **Custo de cobrir a lacuna em tempo parcial** ≈ lacuna em horas ÷ 40 × custo mensal por empregado (7 ÷ 40 × 4.000 = R$ 700).
10. **Repouso adicional sobre comissões e extras habituais** = parte variável mensal × (8 ÷ 22 − 4 ÷ 26), na leitura literal da emenda (para R$ 1.000 de comissões, R$ 209,79).
11. **Perda de margem** = custo adicional mensal ÷ faturamento mensal (4.000 ÷ 150.000 = 2,7 pontos).

Nas ausências, use zero para reproduzir os cenários deste capítulo, ou 8,3% para incluir um mês de férias por ano. Se houver negociação coletiva para a transição, troque 40 por 42 nos passos 3 e 4. O anexo B traz um quadro em branco para fazer essa conta com os números da sua empresa. A calculadora em planilha que acompanha este guia automatiza a conta, função por função, e confere a escala de cada empregado. Está em marcotuliofreire.adv.br/6x1.

PARA LEVAR

Observe: o gargalo de cada função, os horários de pico e quem cobre os intervalos.

Providência: faça a memória de cálculo por função e escolha uma alternativa para cada lacuna encontrada.



PARTE III · O QUE DECIDIR?

CAPÍTULO 6

Negociar ou absorver

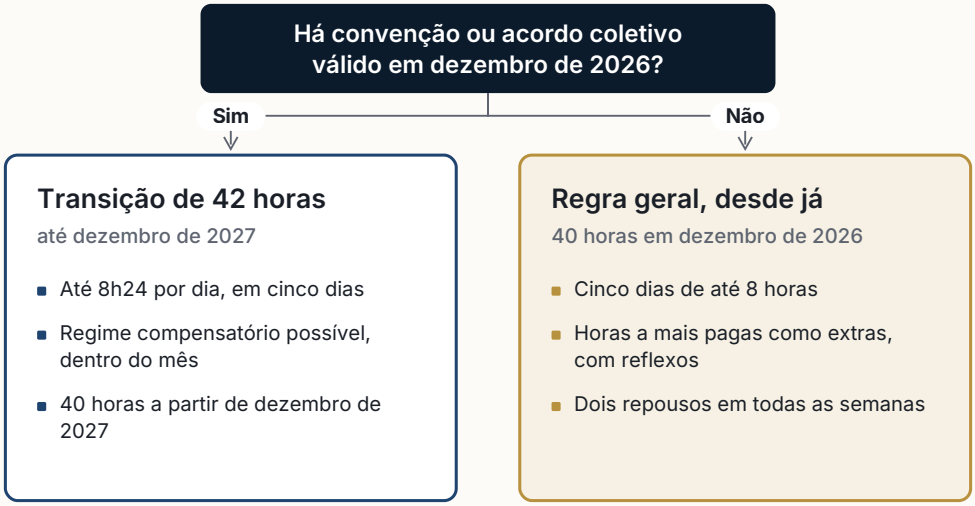
A decisão central desta transição é coletiva. Três portas se abrem por convenção ou acordo coletivo: distribuir as 42 horas além de oito por dia, adotar escala com menos de dois repousos numa semana e substituir as cláusulas coletivas sobre jornada e repouso que perdem efeito em dezembro.[42]

42. EC 141/2026, arts. 3º e 7º; Constituição, art. 7º, § 2º.

INTERPRETAÇÃO Quem não negocia não fica parado. Absorve a regra geral: 40 horas na prática, cinco dias de trabalho e dois repousos em todas as semanas.

A decisão de dezembro cabe numa pergunta. INTERPRETAÇÃO Quem não negociar perde, na leitura mais segura, o ano de 42 horas: opera com 40 horas normais desde o primeiro dia.

Sem negociação coletiva, a jornada segura de dezembro é de 40 horas



Fonte: EC 141/2026, arts. 6º e 7º; Constituição, art. 7º, XIII e § 2º. O ramo da direita segue a leitura deste guia sobre o acordo individual (capítulos 2 e 3).

Convenção ou acordo coletivo

REGRA A **convenção coletiva** é negociada entre o sindicato patronal e o sindicato dos empregados e vale para toda a categoria na região. O **acordo coletivo** é negociado entre a sua empresa e o sindicato dos empregados e vale só para ela.[43]

43. CLT, art. 611, caput e § 1º.

Para a pequena empresa, o caminho natural é a convenção. O primeiro passo é saber qual é o seu sindicato patronal e o que ele pretende negociar antes de dezembro. Se a convenção não vier a tempo, o acordo coletivo é a alternativa, mas não é atalho: também passa pelo sindicato e por assembleia dos empregados. RECOMENDAÇÃO Peça a reunião ainda em novembro.

Como começar

1. **Identifique a sua categoria.** Ela decorre da atividade principal da empresa e define quais sindicatos, patronal e dos empregados, representam você e a sua equipe.
2. **Leia a convenção coletiva vigente.** Veja o que ela diz sobre jornada, compensação, domingos e feriados, e quando termina a vigência.
3. **Procure o sindicato patronal agora.** Pergunte o que ele pretende negociar antes de dezembro e leve os problemas concretos da sua operação.
4. **Se a convenção não vier a tempo, proponha um acordo coletivo** ao sindicato dos empregados, com a escala de que você precisa e o que oferece em troca.

Quanto tempo leva

REGRA Um acordo coletivo não se resolve numa reunião. O sindicato precisa convocar assembleia dos trabalhadores.[44] Depois vêm a assinatura e o depósito no Ministério do Trabalho, e o acordo só vale três dias após o depósito.[45] Na prática, são semanas. Se o sindicato não assumir a negociação, a CLT prevê um rito próprio.[46]

REGRA O acordo vale por no máximo dois anos, e suas cláusulas não se prorrogam sozinhas.[47] Quem fechar um agora voltará à mesa, no máximo, no fim de 2028.

---

44. CLT, art. 612.
45. CLT, art. 614, § 1º.
46. CLT, art. 617.
47. CLT, art. 614, § 3º.

O que oferecer

REGRA Desde 2022, o STF não exige contrapartida expressa para validar o negociado, respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.[48] Mas sindicato não assina sem motivo. RECOMENDAÇÃO As contrapartidas mais baratas costumam ser as de previsibilidade: escala publicada com antecedência, folga fixa em domingos alternados, regras claras para o banco de horas.

> *A negociação opera nas janelas que a emenda abriu, não contra elas.*

Pauta mínima

- Distribuição das 42 horas durante a transição, por exemplo, 8h24 em cinco dias.
- Regime compensatório para semanas de pico, com média de dois repousos por semana fechada dentro do mês e ao menos um repouso a cada semana de trabalho.
- Banco de horas e compensação.
- Trabalho aos domingos e feriados no comércio. Nos feriados, o comércio em geral depende de autorização em convenção coletiva, salvo atividades com autorização permanente, como farmácias e restaurantes. Supermercados não estão entre as exceções.[49]
- Plantões e 12x36, onde existirem.
- Regras para dezembro e para os temporários.

48. STF, Tema 1.046 da repercussão geral, Informativo 1.057 (STF).
49. Lei 10.101/2000, art. 6º-A (Planalto); Portaria MTE 671/2021, art. 62 e Anexo IV, na redação da Portaria MTE nº 1.316, de 21/7/2026 (gov.br).

Os limites

REGRA A própria CLT admite negociar a jornada, observados os limites constitucionais,[50] e o STF confirmou a validade do negociado, respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. Os limites constitucionais mudaram. REGRA Nem a negociação coletiva pode suprimir ou reduzir o repouso semanal remunerado;[51] o que a Constituição admite é o regime compensatório, com média de dois repousos no mês.[52] INTERPRETAÇÃO A negociação opera nas janelas que a emenda abriu, não contra elas.

Dezembro chega para todos ao mesmo tempo. Os sindicatos vão receber os mesmos pedidos nas mesmas semanas. Quem procura primeiro negocia com mais calma.

PARA LEVAR

Observe: o calendário e o conteúdo da sua convenção coletiva.

Providência: procure o sindicato patronal na primeira semana de novembro e, se a convenção não vier a tempo, proponha um acordo coletivo até meados do mês.

50. CLT, art. 611-A, I.
51. CLT, art. 611-B, IX.
52. Constituição, art. 7º, § 2º, incluído pela EC 141/2026.

CAPÍTULO 7

O que revisar

Dez frentes precisam de revisão antes de dezembro. A maior parte é documental, e quase tudo depende de informação que a empresa já tem.

- ☐ **Contratos de trabalho.** A emenda reduz a jornada por si só, mas o novo horário, as folgas e a escala devem ser formalizados com cada empregado.
- ☐ **Compensação e banco de horas.** Os acordos individuais precisam caber nos dois repousos e no novo teto. As cláusulas coletivas sobre jornada e repouso incompatíveis com a emenda perdem efeito em dezembro.[53]
- ☐ **Ponto e folha.** Atualize os limites no sistema de ponto, a jornada contratual no eSocial, o divisor da hora e o cálculo do repouso remunerado. O registro de ponto é obrigatório nos estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores[54] e recomendável abaixo disso, porque prova os dois repousos.
- ☐ **Comissionistas.** O vendedor comissionado tem direito ao repouso remunerado, calculado sobre as comissões. Com dois repousos, o cálculo muda, e ainda não há regra clara (capítulo 3).
- ☐ **Escala de dezembro e temporários.** A regra entra em vigor na semana mais pesada do varejo, e o temporário segue os mesmos limites. Para picos curtos, o contrato intermitente exige convocação com pelo menos três dias corridos de antecedência.[55] Nas semanas de Natal e Ano-Novo, os feriados de sexta-feira se somam aos dois repousos: quem tem folgas fixas em dias que não a sexta trabalha quatro dias. Abrir no feri-

53. EC 141/2026, art. 3º.
54. CLT, art. 74, § 2º.
55. CLT, art. 452-A, § 1º.

ado exige convenção, salvo atividades com autorização permanente. Horas a mais podem ir para o banco de horas; repousos, não.

- [ ] **Contratos que fixam horário mínimo.** Shopping, franquia e licenciamento de marca costumam impor horário de funcionamento. Se você não pode fechar, precisa cobrir, e isso entra na conta.
- [ ] **Serviços com mão de obra dedicada a clientes privados.** A emenda só garante reequilíbrio nos contratos com o poder público. No setor privado, vale o que o contrato diz: revise agora as cláusulas de reajuste e repactuação. Quem contrata esses serviços deve esperar pedidos de revisão de preço.
- [ ] **Família no balcão.** O arranjo informal com parentes é o primeiro a ser chamado para cobrir a lacuna. A transição é o momento de formalizá-lo ou de encerrá-lo.
- [ ] **Regulamento interno e política de jornada.** Uma página basta: horários, escalas, regra para troca de folga, quem autoriza hora extra. O que está escrito protege; o que é combinado de boca costuma pesar contra a empresa.
- [ ] **Comunicação com a equipe.** Líderes primeiro, equipes depois, cada uma com a regra que vale para ela. Dois repousos são boa notícia para o empregado: bem comunicados, viram retenção; mal comunicados, viram boato e reclamação.

Documentos para reunir

Lista de empregados com função, jornada, escala e sindicato; contratos de trabalho e aditivos; acordos individuais de compensação e de banco de horas; convenção ou acordo coletivo vigente; registros de ponto dos últimos meses; folhas de pagamento dos últimos doze meses, com comissões e horas extras habituais; contratos que fixam horário de funcionamento; contratos de prestação de serviços com mão de obra dedicada; e, no caso de grupo familiar, o organograma societário.

O caixa de dezembro

Dezembro concentra o pico de vendas, a segunda parcela do 13º salário e a primeira semana da nova jornada. REGRA O 13º é devido até 20 de dezembro,[56] que em 2026 cai num domingo. RECOMENDAÇÃO Pague até sexta-feira, dia 18. REGRA Em janeiro de 2027, a CBS deixa a fase de teste de 2026 e passa a ser cobrada efetivamente, e se extinguem o PIS e a Cofins.[57] RECOMENDAÇÃO Confirme com o contador o efeito no preço e no sistema de notas.

Faça a conta de dezembro e janeiro juntos: 13º, temporários, eventuais horas extras de transição e a primeira folha com o novo divisor. A escala certa com o caixa errado só adia o problema.

As perguntas para levar ao contador, ao advogado e ao sindicato estão no anexo B.

PARA LEVAR

Observe: os documentos que faltam e as cláusulas sobre jornada e repouso que perdem efeito em dezembro.

Providência: reúna os documentos desta lista e leve as perguntas do anexo B às três conversas antes de 13 de novembro.

56. Lei 4.749/1965, art. 1º (Planalto).
57. ADCT, arts. 125 e 126, incluídos pela EC 132/2023 (Planalto); Lei Complementar 214/2025 (Planalto).



CAPÍTULO 8

O elo com o patrimônio

O passivo trabalhista é um caminho entre a empresa e o patrimônio da família. Uma transição mal feita o alimenta. O caminho, porém, não é automático: depende de requisitos legais e de prova.

Os três caminhos têm a mesma origem: uma dívida trabalhista que a empresa não pagou. A desorganização cria a dívida; a lei define por onde ela pode chegar a outras pessoas e empresas.

Três caminhos levam a dívida trabalhista ao patrimônio da família



Fonte: CLT, arts. 2º, 10-A e 855-A; STF, Tema 1.232. Cada caminho depende de requisitos legais e de prova.

Grupo econômico

REGRA Empresas sob direção, controle ou administração de outra, ou que integrem grupo econômico, respondem solidariamente pelas dívidas trabalhistas.[58] A mera identidade de sócios não basta: exige-se interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta.[59]
INTERPRETAÇÃO Um empregado compartilhado entre as empresas da família costuma ser a prova mais fácil desses requisitos.

REGRA Desde 2025, o STF exige que a empresa do grupo seja incluída no processo desde a fase de conhecimento. Depois disso, só pode ser chamada em caso de sucessão ou de abuso da personalidade jurídica, apurado em incidente próprio.[60]

58. CLT, art. 2º, § 2º (Planalto).
59. CLT, art. 2º, § 3º.
60. STF, Tema 1.232 da repercussão geral, ata de julgamento publicada em 20/10/2025 (reprodução do TRT da 3ª Região).

Desconsideração da personalidade jurídica

REGRA Na execução trabalhista, o patrimônio dos sócios pode ser alcançado pelo incidente de desconsideração da personalidade jurídica.[61] INTERPRETAÇÃO A Justiça do Trabalho tem tradição de aplicar critérios mais flexíveis que os do Código Civil, que exige abuso caracterizado por desvio de finalidade ou confusão patrimonial.[62] EM ABERTO O Tema 1.232 só admite redirecionar a execução a terceiro que não participou do processo em caso de sucessão ou de abuso da personalidade jurídica, com remissão expressa ao art. 50 do Código Civil. Se esse critério, mais estrito, passa a valer também para a desconsideração contra sócios ainda está se assentando.

INTERPRETAÇÃO Um ponto não muda: a holding que recebe as quotas da operação passa a ser sócia dela e, como qualquer sócio, pode ser alcançada pela desconsideração. Pelo Código Civil, se tiver se beneficiado do abuso;[63] pelos critérios mais flexíveis que a Justiça do Trabalho costuma aplicar, com mais facilidade.

Sócio retirante

REGRA Quem deixa a sociedade responde, de forma subsidiária, pelas dívidas trabalhistas do período em que foi sócio, em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a saída, e depois da empresa devedora e dos sócios atuais. Se houver fraude na alteração societária, a responsabilidade passa a ser solidária.[64] INTERPRETAÇÃO Transferir as quotas da operação para uma holding não apaga essa responsabilidade.

61. CLT, art. 855-A; Código de Processo Civil, arts. 133 a 137 (Planalto).
62. Código Civil, art. 50 (Planalto).
63. Código Civil, art. 50.
64. CLT, art. 10-A, caput, incisos I a III e parágrafo único.

Um exemplo

CENÁRIO Imagine uma família com duas lojas e uma holding. O gerente atende as duas lojas, uma delas paga parte do salário dele e as decisões de pessoal saem da holding. INTERPRETAÇÃO Essa descrição costuma bastar para a Justiça do Trabalho enxergar um grupo e cobrar de qualquer das empresas que tenham sido incluídas no processo desde o início.

O que protege

REGRA A autonomia patrimonial das pessoas jurídicas é instrumento lícito de alocação e segregação de riscos.[65] INTERPRETAÇÃO Ela opera em duas camadas, e uma não substitui a outra: o comportamento evita a dívida; o desenho societário pode limitar o que ela alcança. Holding não é blindagem. Estrutura bem desenhada com operação desorganizada não protege, e a responsabilidade depende sempre do caso concreto e da prova.

> *O comportamento evita a dívida; o desenho societário pode limitar o que ela alcança.*

A proteção vem, antes de tudo, do comportamento: registro correto, ponto confiável, escalas formalizadas, cada empregado na empresa que o emprega, decisões documentadas. A nova jornada obriga a rever escalas, contratos e rotinas de qualquer forma. É o momento de rever também quem emprega quem.

65. Código Civil, art. 49-A, parágrafo único.

Se você tem holding ou mais de uma empresa

Cinco perguntas mostram onde a separação está frágil:

1. A holding tem empregados ou toma decisões sobre os empregados da operação?
2. Algum empregado trabalha para mais de uma empresa do grupo?
3. Quem contrata, demite e define escalas, e em nome de qual empresa?
4. As empresas dividem caixa, endereço, sistemas ou gestão sem um contrato que reparta os custos?
5. Algum sócio saiu da operação, inclusive para a holding, nos últimos dois anos?

Um “sim” não é irregularidade. É um ponto em que a separação entre a empresa e a família depende de documentos que talvez não existam. A transição para a nova jornada é a oportunidade de produzi-los.

PARA LEVAR

Observe: quem emprega quem, quem decide sobre pessoal e quais sócios saíram nos últimos dois anos.

Providência: responda às cinco perguntas com o seu advogado. Onde o compartilhamento de pessoal ou de estrutura for inevitável, documente-o com contrato e rateio de custos: isso reduz o risco de confusão patrimonial, mas não afasta, por si só, o grupo econômico. A medida mais eficaz é registrar cada empregado na empresa para a qual ele efetivamente trabalha.



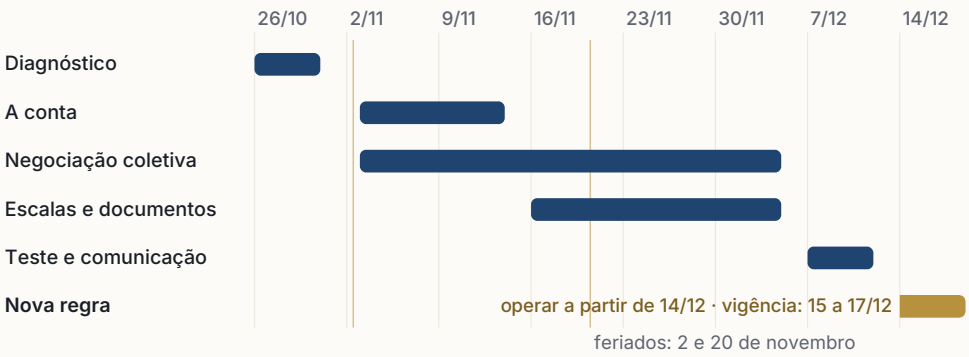
CAPÍTULO 9

Plano de implementação

Pouco mais de sete semanas separam o fim de outubro da nova regra. A ordem importa mais do que a pressa: a negociação coletiva precisa começar antes de a conta estar pronta.

Quem espera fechar os números para procurar o sindicato chega tarde: a negociação corre em paralelo à conta e às escalas.

A negociação corre em paralelo à conta e às escalas



Calendário de 2026. Os feriados nacionais de 2 e 20 de novembro caem em dias úteis.

O que cada frente entrega:

- ☐ **Diagnóstico — 26 a 30 de outubro.** Quadro de diagnóstico preenchido (anexo B), convenção coletiva vigente e sua vigência, contratos que fixam horário mínimo.
- ☐ **A conta — 3 a 13 de novembro.** Memória de cálculo por função, gargalo identificado e uma alternativa escolhida para cada lacuna.
- ☐ **Negociação coletiva — 3 de novembro a 4 de dezembro.** Contato com o sindicato patronal; proposta de acordo coletivo, se necessária; assembleia e depósito.
- ☐ **Escalas e documentos — 16 de novembro a 4 de dezembro.** Escala de dezembro, plano para temporários, aditivos, ponto e folha ajustados.
- ☐ **Teste e comunicação — 7 a 11 de dezembro.** Folha de dezembro simulada; líderes informados primeiro, equipes em seguida.
- ☐ **Nova regra — a partir de 14 de dezembro.** Escala nova em operação; horas e turnos acompanhados diariamente nas duas primeiras semanas.

Dois feriados nacionais caem em dias úteis no caminho, 2 e 20 de novembro, e encurtam justamente as semanas de negociação. O 15 de novembro cai num domingo.[66]

Depois de dezembro: o ano até as 40 horas

Para quem negociou as 42 horas, o ano de transição serve para chegar às 40 sem sobressalto.

1. **Até março de 2027:** refazer a conta com os dados reais de dezembro a fevereiro, comparados ao mesmo período do ano anterior: horas, turnos, vendas por hora.
2. **Até meados de 2027:** decidir contratações, horário de funcionamento e preço com base nesses dados.
3. **Até meados de novembro de 2027:** começar a rodar a escala de 40 horas, para chegar a meados de dezembro com ela testada.

PARA LEVAR

Observe: as datas do cronograma e o calendário da sua convenção coletiva.

Providência: marque nesta semana as conversas com o sindicato patronal e com o contador.

66. O 20 de novembro é feriado nacional desde a Lei 14.759/2023 (Planalto).

CAPÍTULO 10

Perguntas frequentes

Treze perguntas que todo empresário vai ouvir até dezembro, da equipe, do contador ou de si mesmo.

Em dezembro de 2026, a semana é de 42 ou de 40 horas?

REGRA O teto é de 42 horas de dezembro de 2026 a dezembro de 2027, e de 40 depois.[67] INTERPRETAÇÃO Com dois repousos, porém, sobram cinco dias, e 42 horas em cinco dias pedem 8h24 por dia. Sem convenção ou acordo coletivo, a semana normal segura é de 40 horas, e as duas a mais são extras (capítulo 2). Com negociação coletiva, as 42 horas são jornada normal, e a queda para 40 em dezembro de 2027 decorre da própria emenda. RECOMENDAÇÃO Se optar pelas duas horas extras, planeje a saída: suprimidas depois de um ano de habitualidade, podem gerar a indenização da Súmula 291.[68]

Posso ter dias de nove horas sem acordo coletivo?

REGRA Sim, como compensação dentro da semana. Quatro dias de 9 horas e um sábado de 4, com os dois repousos em outros dias, somam 40 horas; basta acordo individual escrito, com até dez horas por dia.[69] INTERPRETAÇÃO O que, na leitura deste guia, depende de negociação coletiva é usar dias longos para passar de 40 horas na transição.

67. EC 141/2026, art. 6º.
68. TST, Súmula 291.
69. CLT, art. 59, caput e § 6º; TST, Súmula 85, I.

Os dois dias de repouso precisam ser seguidos?

REGRA A emenda não exige. Exige dois dias por semana, um deles preferencialmente aos domingos. No comércio, a folga deve coincidir com o domingo ao menos uma vez a cada três semanas.[70] INTERPRETAÇÃO Se forem separados, cada folga precisa de 24 horas, somadas às 11 horas de intervalo entre jornadas,[71] e o trabalho nunca pode passar de seis dias seguidos.[72]

Quem trabalha meio período também ganha os dois repousos?

REGRA Sim. Jornadas de até 40 horas não são reduzidas, mas os dois repousos valem para todos.[73]

Quem recebe por hora perde salário?

REGRA Não. A emenda veda redução proporcional.[74] Para manter a remuneração mensal com menos horas, o valor da hora sobe.

O empregado pode pedir para continuar na 6x1 e ganhar mais?

INTERPRETAÇÃO Não. O repouso é direito constitucional e não se renuncia por acordo individual. REGRA Nem a convenção coletiva pode suprimi-lo ou reduzi-lo.[75] Horas extras continuam possíveis nos dias de trabalho, até duas por dia.[76] O dia de repouso, não.

70. Lei 10.101/2000, art. 6º, parágrafo único (Planalto).
71. TST, Súmula 110; CLT, art. 66.
72. TST, Orientação Jurisprudencial 410 da SDI-1.
73. EC 141/2026, art. 4º.
74. EC 141/2026, art. 2º.
75. CLT, art. 611-B, IX.
76. CLT, art. 59.

Posso reduzir a folha trocando a equipe?

REGRA Contratações novas podem seguir o salário de mercado, respeitado o piso da categoria. Mas demitir e recontratar a mesma pessoa com salário menor é a fraude clássica.[77] INTERPRETAÇÃO E trocar a equipe para economizar raramente fecha a conta: as rescisões custam caro, e o que a equipe sabe fazer vai embora com ela.

E os empregados domésticos, como caseiro, babá e motorista?

REGRA Também estão alcançados. A Constituição estende a eles as regras de jornada e de repouso. A lei dos domésticos ainda fala em 44 horas, mas a Constituição prevalece.[78] EM ABERTO A 12x36 por acordo escrito, comum para cuidadores e caseiros,[79] entra na zona cinzenta do capítulo 3. INTERPRETAÇÃO Como a negociação coletiva é rara no emprego doméstico, o empregador doméstico, em regra, não contará com a distribuição das 42 horas nem com o regime compensatório. RECOMENDAÇÃO Planeje 40 horas em cinco dias e dois repousos desde dezembro.

E o produtor rural na safra?

REGRA O trabalhador rural tem direito aos dois repousos e ao novo teto, inclusive o safrista, contratado conforme as variações estacionais da atividade agrária.[80] RECOMENDAÇÃO Os picos de colheita são o caso típico de regime compensatório por convenção ou acordo coletivo, negociado antes da safra, não durante.

77. CLT, art. 9º.
78. Lei Complementar 150/2015, art. 2º (Planalto).
79. Lei Complementar 150/2015, art. 10.
80. Constituição, art. 7º, caput (Planalto); contrato de safra: Lei 5.889/1973, art. 14, parágrafo único (Planalto).

Profissional com salário alto está fora?

REGRA Pela emenda, só se tiver diploma de nível superior e remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o teto do INSS, R$ 21.188,88 em 2026. Mesmo assim, os dois repousos continuam garantidos.[81] Independentemente do salário, seguem fora do controle de jornada os casos do art. 62 da CLT, como o gerente com poderes de gestão.[82] INTERPRETAÇÃO Esses também mantêm os dois repousos.

A empresa que presta serviços ao governo tem outro prazo?

REGRA Para os empregados alocados em contratos públicos vigentes em 16 de outubro de 2026, a redução das horas vale a partir do aditivo de reequilíbrio ou, sem ele, ao fim do prazo de um ano, em outubro de 2027.[83] INTERPRETAÇÃO O art. 9º trata só da redução das horas e não adia o segundo repouso: trate-o como devido em dezembro. Os demais empregados da empresa seguem a regra geral.

O que acontece se eu não me adaptar?

REGRA Dois riscos. A fiscalização do trabalho pode autuar a empresa. E cada empregado pode cobrar na Justiça as horas acima do novo limite, com adicional e reflexos, e os repousos não concedidos: os últimos cinco anos, em ação proposta até dois anos após o fim do contrato.[84]

81. EC 141/2026, art. 8º.
82. CLT, art. 62 (Planalto).
83. EC 141/2026, art. 9º.
84. Constituição, art. 7º, XXIX.

A emenda pode cair no STF?

EM ABERTO Até 23 de outubro de 2026, nenhuma ação contra a emenda foi localizada. Na véspera da promulgação, o Sistema FAEP anunciou que articula com a CNA uma ação direta de inconstitucionalidade, apontando, entre outros fundamentos, quebra de isonomia na exclusão do art. 8º.[85]

RECOMENDAÇÃO Planejar contando com uma suspensão é apostar o caixa num resultado incerto.

85. Gazeta do Paraná, 15/10/2026 (notícia).

ANEXO A

A emenda artigo por artigo

Artigo	O que diz	Quando vale
Art. 1º	Muda o art. 7º da Constituição: 8 horas diárias e 40 semanais (XIII), dois dias de repouso (XV), regime compensatório por norma coletiva (§ 2º) e regimes diferenciados por lei (§ 3º)	jornada: conforme o art. 6º; repouso: dois meses após a publicação
Art. 2º	Aplica-se aos contratos em vigor, sem redução salarial de qualquer espécie, inclusive nos pisos	desde a publicação
Art. 3º	Cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre jornada e repouso semanal incompatíveis com a emenda perdem efeito	dois meses após a publicação
Art. 4º	Jornadas de até 40 horas não são reduzidas; os dois repousos valem para elas	desde a publicação; o repouso, após dois meses
Art. 5º	Lei complementar poderá criar medidas transitórias para MEI, ME e EPP, condicionadas à manutenção do emprego	depende de lei
Art. 6º	Redução progressiva: 42 horas e, um ano depois, 40 horas	dois e catorze meses após a publicação
Art. 7º	Convenção ou acordo coletivo pode ampliar a jornada diária para distribuir as 42 horas	durante o ano de transição
Art. 8º	Exclui das regras de jornada o empregado com diploma e remuneração de pelo menos 2,5 vezes o teto do INSS; os dois repousos se mantêm	desde a publicação
Art. 9º	Contratos com a administração pública vigentes na publicação, inclusive concessões e PPPs, com emprego direto de mão de obra: redução das horas após aditivo de reequilíbrio ou, sem ele, ao fim de um ano	até um ano após a publicação
Art. 10	Vigência da emenda	repouso: dois meses após a publicação; demais dispositivos: na publicação

Texto integral da EC 141/2026, publicada no Diário Oficial da União de 16/10/2026, edição extra, no Planalto.

ANEXO B

Ferramentas de diagnóstico

Preencha uma linha por função. Os dois quadros alimentam a memória de cálculo do capítulo 5, que a calculadora em planilha faz automaticamente (marcotuliofreire.adv.br/6x1). Depois, leve as perguntas da página seguinte às conversas com o contador, o advogado e o sindicato.

Quadro 1 — A equipe de hoje

Função	Empregados	Jornada semanal (h)	Dias por semana	Comissões e extras (R$/mês)	Custo mensal por empregado (R$)

Quadro 2 — A cobertura necessária

Função	Turnos por semana	Horas por turno	Horas por semana	Turnos por pessoa	Equipe pelas horas	Equipe pelos turnos	Gargalo

Turnos por semana = dias de abertura × postos simultâneos × turnos por dia. Horas por semana = turnos × horas por turno. Turnos por pessoa = o menor entre 5 e a parte inteira de 40 ÷ horas por turno. Equipe pelas horas = horas ÷ 40; equipe pelos turnos = turnos ÷ turnos por pessoa; ambas arredondadas para cima. A maior é a equipe necessária, e o critério que a produziu é o gargalo (passos 1 a 6 da memória de cálculo).

Perguntas para levar a cada conversa

Ao contador. Qual é o custo mensal total por empregado, por função? Como a folha de dezembro vai tratar o divisor da hora e o repouso sobre comissões? Uma contratação muda o anexo do Simples ou o Fator R? Como fica o caixa de dezembro e janeiro? O ponto e o eSocial estão parametrizados para a nova jornada?

Ao advogado. Quais cláusulas da nossa convenção perdem efeito em dezembro? A escala que queremos exige acordo coletivo? Quais contratos precisam de aditivo? A estrutura do grupo, com holding, empresas e empregados compartilhados, expõe o patrimônio? Como documentar a transição?

Ao sindicato. Haverá convenção ou aditivo antes de dezembro, e com que conteúdo? Está prevista a distribuição das 42 horas em cinco dias? E regime compensatório? Como ficam domingos e feriados? Qual é o calendário de assembleia e depósito? Que contrapartidas o sindicato dos empregados considera razoáveis?

REFERÊNCIAS

Fontes

Legislação

- Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026 — Planalto
- Constituição Federal, texto compilado, com o ADCT — Planalto
- Consolidação das Leis do Trabalho, texto compilado — Planalto
- Código Civil (Lei 10.406/2002) — Planalto
- Código de Processo Civil (Lei 13.105/2015) — Planalto
- Lei Complementar 95/1998 — Planalto
- Lei Complementar 107/2001 — Câmara dos Deputados
- Lei Complementar 123/2006, texto atualizado — Câmara dos Deputados
- Lei Complementar 150/2015 — Planalto
- Lei Complementar 214/2025 — Planalto
- Lei 605/1949 — Planalto
- Lei 810/1949 — Planalto
- Lei 4.749/1965 — Planalto
- Lei 5.889/1973 — Planalto
- Lei 10.101/2000 — Planalto
- Lei 14.759/2023 — Planalto

Jurisprudência

- STF, Tema 1.046 da repercussão geral, Informativo 1.057 — STF
- STF, Tema 1.232 da repercussão geral, ata de julgamento — reprodução do TRT da 3ª Região
- STJ, Enunciado Administrativo nº 1, vigência do CPC de 2015 — STJ
- TST, Súmula 27 — TST
- TST, Súmula 431 — TST

- TST, Súmulas 110, 146, 172 e 291 e Orientação Jurisprudencial 410 da SDI-1 — consulta no portal do TST

Atos, projetos e documentos oficiais

- Portaria Interministerial MPS/MF nº 13/2026, teto do RGPS — gov.br
- Portaria MTE nº 1.316, de 21/7/2026, sobre o trabalho no comércio em feriados (notícia oficial) — Ministério do Trabalho e Emprego
- Projeto de Lei Complementar nº 201/2026 — Senado Federal

Notícias

- Congresso promulga o fim da escala 6x1, 16/10/2026 — Agência Senado
- Quando começa a valer a nova jornada, 16/10/2026 — Agência Brasil
- Sistema FAEP articula ação no STF, 15/10/2026 — Gazeta do Paraná

Situação das fontes em 23 de outubro de 2026.



SOBRE O AUTOR

Marco Túlio Freire

Marco Túlio Freire é advogado (OAB/MG 214.649) em Lavras (MG), com atuação em direito empresarial, planejamento patrimonial e sucessório e holding familiar. É bacharel em Ciência da Computação (UFLA) e em Direito (UNILAVRAS), com MBA em Gestão de Negócios (FGV) e em Holding e Planejamento Societário. Com mais de vinte anos de experiência na gestão de empresas do varejo, é autor de *Holding Familiar* (Editora Dialética).

marcotuliofreire.adv.br · Instagram @marcotuliofreire.adv

MARCO TÚLIO FREIRE
ADVOCACIA EMPRESARIAL E PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO

DEPOIS DA 6X1

A Emenda Constitucional nº 141/2026 garante dois dias de repouso semanal a partir de dezembro e reduz a jornada máxima de 44 para 40 horas até dezembro de 2027, sem redução de salário.

Este guia mostra, com números e fontes, o que muda para o pequeno e médio empresário: o custo da hora e da folha, a cobertura da operação, o repouso dos comissionistas, a negociação coletiva, o cronograma até dezembro e o elo entre o passivo trabalhista e o patrimônio da família.



Marco Túlio Freire é advogado (OAB/MG 214.649) e tem mais de vinte anos de experiência na gestão de empresas do varejo. É autor de *Holding Familiar* (Editora Dialética).

CALCULADORA EM PLANILHA E EDIÇÃO MAIS RECENTE

marcotuliofreire.adv.br/6x1

MARCO TÚLIO FREIRE
ADVOCACIA EMPRESARIAL E PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO