



MANUAL DO EMPREGADOR

Jornada de 40 horas *e o fim da escala 6x1*

Datas, escalas, salário, horas extras, banco de horas, faltas, convenção coletiva e o que a empresa precisa fazer até dezembro, explicados de forma direta.

Edição outubro de 2026

CONTEÚDO

Sumário

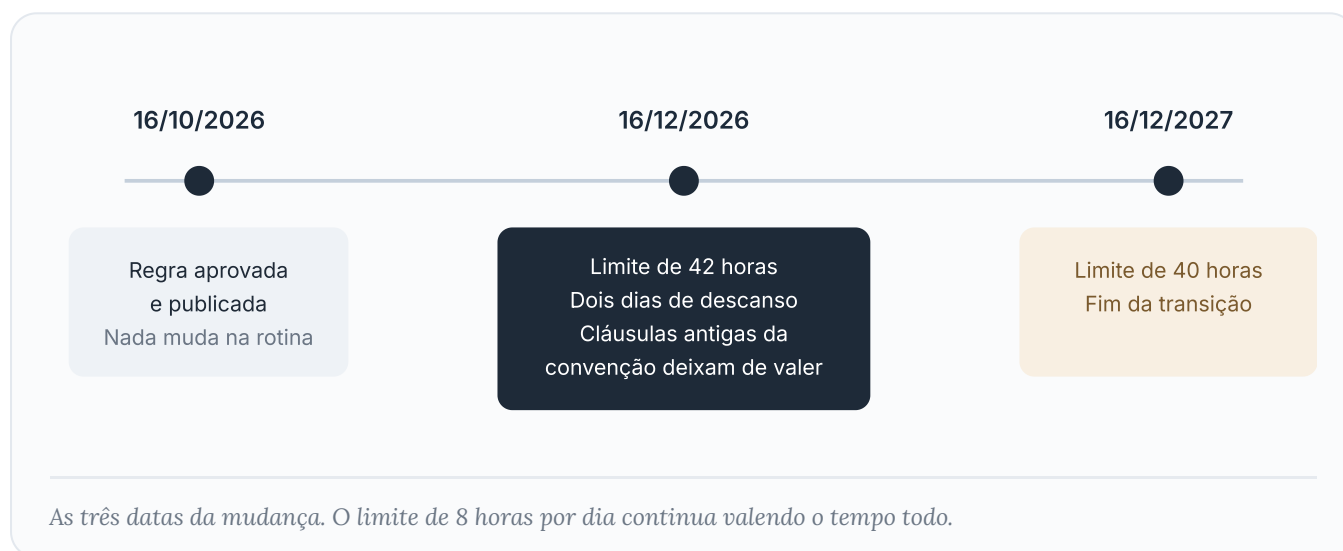
01	As regras em poucas linhas	03
02	Quando muda	04
03	Como fica para cada escala	05
04	As 42 horas da transição	07
05	Salário, contrato e eSocial	09
06	Horas extras, banco de horas e valor da hora	10
07	O que depende da convenção	11
08	Fixos, horistas e comissionados	12
09	Faltas e descanso semanal	13
10	Casos especiais	15
11	Folha de dezembro e o que fazer até lá	18
12	Perguntas e respostas	20
13	O que ainda pode vir	23
14	Onde conferir	24

01

As regras em poucas linhas

A jornada máxima do empregado com carteira assinada vai cair de 44 para 40 horas por semana, em duas etapas. Em 16 de dezembro de 2026 o limite passa para 42 horas, e em 16 de dezembro de 2027 chega às 40 horas. Junto com a primeira etapa, todo empregado passa a ter dois dias de descanso remunerado por semana, e não mais um.

Nada disso pode reduzir salário. Quem ganha R\$ 2.000,00 por 44 horas continua ganhando R\$ 2.000,00 trabalhando 42 e depois 40 horas. A regra vale para todos os contratos em vigor, inclusive os pisos da categoria.



O ponto que mais pega na prática é a combinação de duas regras. A partir de 16/12/2026 o empregado tem dois dias de folga por semana e continua com o limite de 8 horas por dia. Cinco dias de 8 horas dão 40 horas. Então, na maioria das empresas, a semana de 40 horas já começa em dezembro de 2026, e não em dezembro de 2027.

As 42 horas da transição só podem ser usadas se a convenção coletiva ou um acordo com o sindicato autorizar o empregado a trabalhar mais de 8 horas por dia, por exemplo 8h24 de segunda a sexta. Acordo individual com o empregado não serve para isso.

A mudança já está aprovada e não depende de nenhuma votação para valer nas datas acima.

02

Quando muda

A partir de	O que vale
16/10/2026	A mudança foi aprovada e já está na Constituição. Nada muda na rotina ainda.
16/12/2026	Jornada máxima de 42 horas por semana. Dois dias de descanso remunerado por semana. Cláusulas da convenção coletiva sobre jornada e descanso que contrariem a regra nova deixam de valer.
16/12/2027	Jornada máxima de 40 horas por semana.

■ Qual dia começar

A regra fala em dois meses depois da publicação, o que leva a 16/12/2026. Há quem conte o prazo como 60 dias, o que daria 15/12/2026. Para não ficar exposto a nenhuma das duas contagens, a orientação é começar a escala nova na segunda-feira, 14/12/2026. Assim a empresa fica certa nas duas leituras e a semana inteira já roda no formato novo.

Pelo mesmo motivo, a escala de 40 horas deve começar até a segunda-feira, 13/12/2027.

03

Como fica para cada escala

A tabela mostra o que acontece com cada tipo de escala nas duas etapas. Em todas elas, o que passar de 8 horas no dia ou do limite da semana é hora extra, a não ser que esteja dentro de um banco de horas ou de uma compensação válidos, explicados no capítulo 07.

Escala de hoje	A partir de 16/12/2026	A partir de 16/12/2027
5x2 com 44 horas (8h48 de segunda a sexta)	5 dias de 8 horas, total de 40 horas. Se a convenção autorizar, 5 dias de 8h24, total de 42 horas	5 dias de no máximo 8 horas, total de 40 horas
6x1 com 44 horas (7h20 por dia)	Sai do 6x1. Passa a 5 dias de 8 horas (40 horas), ou 8h24 se a convenção autorizar. Outra escala só se a convenção criar, com média de 2 folgas por semana no mês e nunca mais de uma semana sem folga	40 horas, na mesma lógica
Segunda a sexta com 8 horas e sábado com 4 horas (44 horas)	O sábado, ou outro dia, vira a segunda folga. Fica com 5 dias de 8 horas (40 horas), ou 8h24 se a convenção autorizar	5 dias de no máximo 8 horas, total de 40 horas
12x36	Em horário diurno, continua permitida: a escala dá 48 horas numa semana e 36 na outra, média de 42 horas, que cabe no limite da transição. A emenda não trouxe regra própria para a 12x36, e o tema ainda pode ser regulamentado. Em horário noturno, das 22h às 5h a hora conta como 52 minutos e 30 segundos, então o plantão vale mais de 13 horas e a média passa de 42. Na escala mista, só a parte entre 22h e 5h é contada assim. Algumas convenções contam a hora noturna como 60 minutos com adicional maior; o TST tem aceitado essas cláusulas, mas a fiscalização pode questionar	A média de 42 horas passa do limite de 40. A escala precisa ser ajustada por convenção ou acordo coletivo, e o tema ainda depende de regulamentação
Jornada de 40 horas ou menos, inclusive meio período	As horas e o salário não mudam. O empregado ganha o segundo dia de folga. Quem trabalhava 6 dias pode ter as mesmas horas redistribuídas em 5 dias, sem passar de 8 horas por dia	Igual

Escala de hoje	A partir de 16/12/2026	A partir de 16/12/2027
Diploma de nível superior e remuneração a partir de R\$ 21.188,88	Fica fora do limite de jornada e do controle de ponto, a não ser que a empresa queira manter ou a convenção ou acordo coletivo exija. Os dois dias de folga continuam garantidos	Igual

■ O sábado e o segundo dia de folga

O sábado não vira folga automaticamente, e as duas folgas não precisam ser em dias seguidos. A empresa escolhe quais serão os dois dias de descanso, sendo um deles de preferência no domingo, e não pode passar de seis dias seguidos de trabalho. Folga dada depois do sétimo dia seguido de trabalho é paga em dobro.

Para quem trabalha aos domingos, continuam valendo as regras de folga dominical de hoje:

Empregado	Folga no domingo
Mulheres	Escala de revezamento quinzenal: um domingo sim, outro não
Homens no comércio	Pelo menos uma folga no domingo a cada três semanas
Homens nas demais atividades	Pelo menos uma folga no domingo a cada sete semanas

Trabalhar em domingo e feriado continua dependendo de autorização, que pode ser permanente para a atividade ou pedida ao Ministério do Trabalho. No comércio, o trabalho aos domingos é permitido respeitada a lei municipal, e o trabalho em feriados só quando a convenção coletiva autoriza e a lei municipal permite.

Domingo ou feriado trabalhado sem outra folga na semana continua sendo pago em dobro. Para o segundo dia de folga ainda não há regra específica. Se o empregado trabalhar nele sem compensar na mesma semana, no mínimo as horas passam do limite semanal e são pagas como extras, e ainda se discute se o pagamento deveria ser em dobro, como no domingo. A orientação da RRT é evitar e, quando acontecer, dar outra folga na mesma semana.

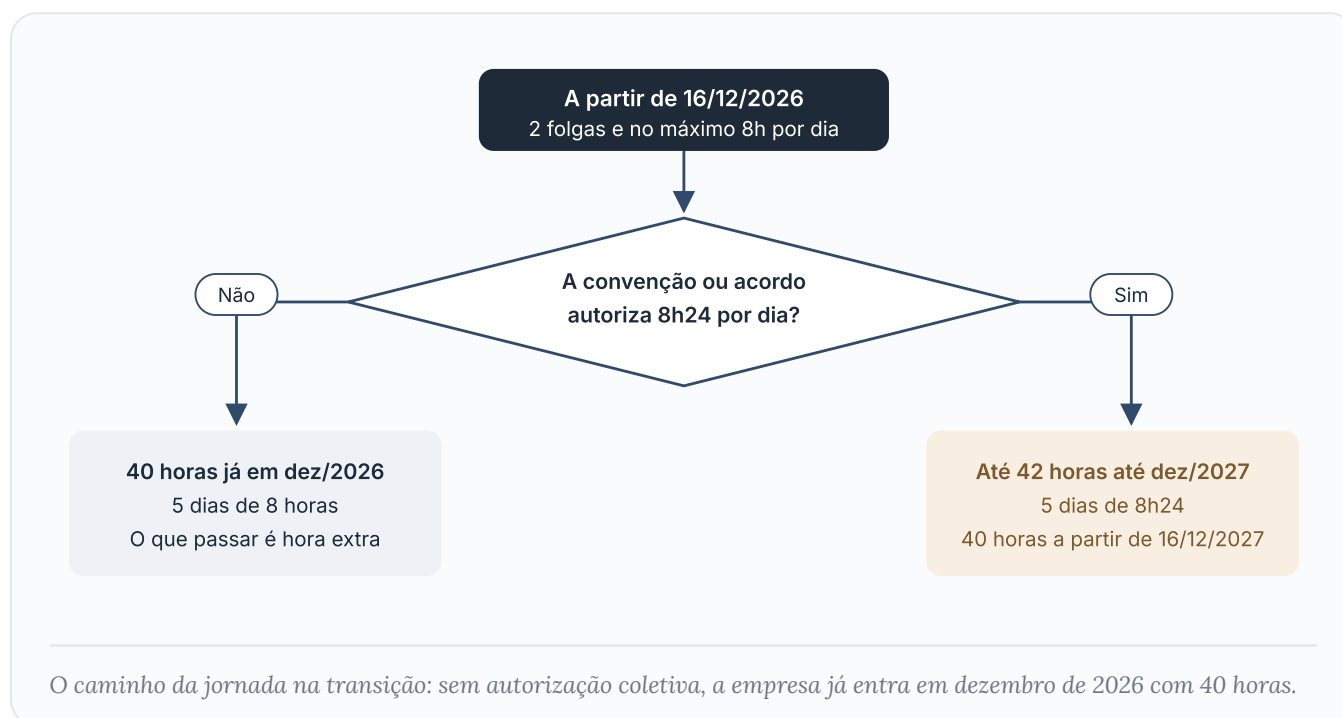
■ Intervalos e ponto

Os intervalos não mudaram. Quem trabalha mais de 6 horas tem de 1 a 2 horas de intervalo, que pode ser reduzido para até 30 minutos por convenção ou acordo coletivo. Quem trabalha de 4 a 6 horas tem 15 minutos. Entre um dia de trabalho e o outro, o descanso mínimo continua de 11 horas. Aumentar ou diminuir o intervalo para encaixar o horário novo precisa da concordância do empregado, e reduzir para menos de 1 hora só vale com convenção ou acordo coletivo. O horário novo de cada empregado precisa estar cadastrado no sistema de ponto a partir da data da mudança.

04

As 42 horas da transição

Entre 16/12/2026 e 15/12/2027 o limite da semana é de 42 horas, mas o limite do dia continua em 8 horas e o empregado precisa ter duas folgas. Com essas três regras juntas, as 42 horas só cabem na semana se a jornada diária passar de 8 horas, e isso só é permitido quando a convenção ou um acordo coletivo autoriza.



Quem hoje trabalha em 5x2 com 44 horas, ou seja 8h48 de segunda a sexta, passa a 8 horas por dia a partir de 16/12/2026, ou a 8h24 se a convenção permitir. Em 16/12/2027 todos ficam com no máximo 40 horas.

Quem hoje trabalha em 6x1 precisa sair dessa escala em 16/12/2026. A convenção pode criar uma escala diferente de 5x2, desde que dê na média dois dias de folga por semana dentro do mês e que o empregado nunca fique mais de uma semana sem folga.

■ Prazo para a convenção valer

A convenção ou o acordo coletivo só começa a valer três dias depois de entregue para registro no Ministério do Trabalho. Para a empresa usar as 8h24 já na semana que começa em 14/12/2026, o instrumento precisa ter sido entregue até 11/12/2026. Se em dezembro não houver convenção ou acordo coletivo em vigor com essa autorização, a empresa fica limitada a 40 horas por semana desde o início. Se a convenção ou o acordo for registrado depois, as 8h24 podem ser usadas a partir de quando ele começar a valer, até 15/12/2027.

■ O que não vale

Acordo individual e banco de horas não substituem a negociação com o sindicato para as 8h24 e não servem para dar só uma folga na semana quando são devidas duas. Eles continuam valendo para o que sempre serviram: compensar horas extras de um dia com folga ou redução em outro.

Reduzir o horário no papel e usar o intervalo de almoço para manter o empregado trabalhando o mesmo tanto de antes é tratado como fraude, mesmo que o intervalo seja pago como hora extra. A adequação precisa acontecer na rotina de verdade.

05

Salário, contrato e eSocial

■ Salário

O salário não pode cair, nem no valor nem proporcionalmente às horas. Quem ganha R\$ 2.000,00 por 44 horas continua ganhando R\$ 2.000,00 por 42 e depois por 40. A regra vale também para o piso da categoria.

■ Contrato

A redução vale para todos os contratos em vigor, automaticamente, sem precisar de aditivo para ter validade. Mesmo assim, como o horário de cada empregado vai mudar, o certo é formalizar por escrito: um aditivo ao contrato ou um comunicado assinado pelo empregado, com o novo horário e os dias de folga. O cartão ou sistema de ponto tem que ser ajustado na mesma data.

■ eSocial

No eSocial, a mudança de horário e de jornada semanal é informada no evento de alteração contratual. O prazo é o dia 15 do mês seguinte, mas, como a mudança afeta a folha, o evento tem de ir antes da folha que já usa o horário novo. Esse envio é feito pela RRT, a partir do novo horário de cada empregado que a empresa passar.

■ Multas

Descumprir as regras de jornada ou de descanso semanal gera multa de R\$ 41,61 a R\$ 4.161,83 por infração, em dobro na reincidência. Deixar de informar no eSocial, informar fora do prazo ou com erro gera multa de R\$ 443,97, mais R\$ 104,31 por empregado com informação omitida ou errada, até R\$ 44.396,84, em dobro na reincidência.

06

Horas extras, banco de horas e valor da hora

■ O adicional não mudou

A Constituição continua exigindo adicional de no mínimo 50% sobre a hora extra. Se a convenção da categoria prevê 60%, continua valendo 60% enquanto a convenção estiver em vigor. O que muda é a partir de quando a hora vira extra: tudo o que passar de 8 horas no dia ou do novo limite da semana. O limite de no máximo 2 horas extras por dia continua o mesmo.

■ O valor da hora sobe

O mesmo salário passa a ser dividido por menos horas, então a hora de trabalho fica mais cara. A RRT calcula a hora de quem trabalha 40 horas por semana dividindo o salário por 200, e não mais por 220. Para quem ficar em 42 horas na transição, divide por 210.

Para quem trabalha 40 horas, o divisor 200 é o que o Tribunal Superior do Trabalho já aplica, com súmula própria. O 210 das 42 horas não tem regra específica: é a mesma proporção aplicada à transição. Há quem defenda um cálculo diferente, que deixaria a hora mais barata, mas a RRT segue o 200 e o 210, que pagam mais ao empregado e deixam a empresa protegida de cobrança de diferença depois.

Salário de R\$ 3.000,00	Hora normal	Hora extra com 50%	Hora extra com 60%
44 horas (divide por 220)	R\$ 13,64	R\$ 20,45	R\$ 21,82
42 horas (divide por 210)	R\$ 14,29	R\$ 21,43	R\$ 22,86
40 horas (divide por 200)	R\$ 15,00	R\$ 22,50	R\$ 24,00

■ Banco de horas

O banco de horas continua podendo ser usado nas condições da convenção ou do acordo que a empresa já tem, mas as horas passam a ser contadas em cima da jornada nova. Cláusulas de banco de horas ou de compensação montadas em cima das 44 horas deixam de valer em 16/12/2026 naquilo em que contrariarem a regra nova. As opções com e sem convenção estão no capítulo seguinte.

07

O que depende da convenção

A base da regra é igual para todo mundo, qualquer que seja o sindicato: as datas, os dois dias de folga, o limite de 8 horas por dia e o salário que não pode cair. O que muda de uma categoria para outra está na tabela. A empresa vê a sua situação na coluna que corresponde à convenção dela.

Situação	Se a convenção ou acordo coletivo prevê	Se não prevê
Jornada diária maior na transição (8h24 para fechar 42 horas)	Pode trabalhar 42 horas em 5 dias até 15/12/2027	Máximo de 8 horas por dia, ou seja, 40 horas já a partir de 16/12/2026
Adicional de hora extra	Vale o percentual da convenção, por exemplo 60%	Mínimo de 50%
Banco de horas	Segue as regras da convenção, com compensação em até 1 ano e no máximo 10 horas trabalhadas no dia	Pode ser feito por acordo individual escrito, com compensação em até 6 meses
Compensação dentro do próprio mês	Segue a convenção	Pode ser feita por acordo individual com o empregado
Escala diferente de 5x2 (por exemplo 6x1 compensado)	Vale, desde que dê média de 2 folgas por semana no mês e nunca mais de uma semana sem folga	Não pode. A escala tem que dar 2 folgas toda semana

Em todos os casos, o banco de horas e a compensação passam a ser contados em cima da jornada nova.

Qualquer cláusula da convenção que fixe 44 horas, escala 6x1 ou uma folga só por semana deixa de valer em 16/12/2026, mesmo que a convenção ainda esteja dentro do prazo. As demais cláusulas, como piso, adicional de hora extra e benefícios, continuam valendo normalmente.

08

Fixos, horistas e comissionados

Tipo de salário	Como fica
Salário fixo mensal	O salário fica igual. Pelo entendimento que vem se firmando, o segundo dia de descanso já está coberto pelo salário do mês, sem valor a mais. Só muda o valor da hora, que passa a ser o salário dividido por 200 (40 horas) ou por 210 (42 horas), o que deixa a hora extra mais cara.
Horista	Como a remuneração não pode cair nem proporcionalmente, o valor da hora tem que subir na mesma proporção em que as horas caem. Exemplo, partindo de um horista que trabalhava 44 horas por semana a R\$ 10,00 a hora, ou R\$ 440,00 na semana: com 42 horas, a hora passa a R\$ 10,48 ($42 \times 10,48 = \text{R\$ } 440,16$); com 40 horas, passa a R\$ 11,00 ($40 \times 11,00 = \text{R\$ } 440,00$). O descanso remunerado, que para o horista é pago à parte, passa a ser calculado sobre o valor novo da hora. Se as horas trabalhadas variam de semana para semana, o reajuste é o mesmo percentual: 10% para 40 horas e 4,76% para 42 horas.
Salário misto (fixo mais variável)	A parte fixa fica igual, como a do mensalista. A parte variável segue a regra do horista ou do comissionado, conforme o caso.
Comissionado ou com parte variável	A comissão continua sendo calculada como hoje. Ainda não há regra definida sobre como o descanso remunerado sobre as comissões e sobre as horas extras habituais fica com dois dias de descanso. A conta continua a de hoje: comissões do mês divididas pelos dias trabalhados no mês e multiplicadas pelos dias de descanso e feriados do mês. A dúvida é se entram as duas folgas de cada semana ou só uma. Contar as duas paga mais ao empregado e protege a empresa de cobrança de diferença depois. Contar só uma custa menos, mas deixa a empresa exposta a pagar a diferença com correção se o entendimento que se firmar for o das duas folgas. A escolha é da empresa, e a RRT calcula conforme a opção informada. Sem essa informação, a RRT conta as duas folgas, por ser o caminho de menor risco. Se o comissionado tem salário mínimo ou piso garantido, o piso também não pode ser reduzido.

09

Faltas e descanso semanal

A regra das faltas não mudou. Quem falta sem justificativa na semana perde o dia da falta e perde a remuneração do descanso daquela semana. Se houver feriado na mesma semana, perde também o feriado. O mesmo vale para o dia de suspensão disciplinar. Atestado médico e as demais faltas justificadas não geram esse desconto.

Tipo de salário	Como funciona hoje	O que ainda não está definido
Mensalista	O descanso já está dentro do salário do mês. Na falta sem justificativa, desconta o dia e o descanso, cada um no valor de um dia de salário	Se a perda passa a ser de um ou dos dois dias de descanso
Horista	O descanso é pago à parte, no valor de uma jornada normal. Na falta sem justificativa, não recebe o descanso da semana	Como fica o valor e a perda do descanso com dois dias
Comissionado	Recebe à parte o descanso calculado sobre as comissões. Na falta sem justificativa, perde esse valor da semana	Como fica o cálculo com dois dias
Quem faz hora extra habitual	As horas extras habituais entram no valor do descanso	Como fica o reflexo com dois dias

Com os dois dias de descanso a partir de 16/12/2026, apareceu a leitura de que uma falta passaria a descontar três dias, a falta e os dois descansos, ou quatro na semana com feriado. Ainda não existe regulamentação dizendo isso.

O desconto é decisão da empresa, como empregadora. Enquanto a regulamentação não sair, a orientação da RRT é manter o desconto como é feito hoje.

Situação na semana	Desconto hoje	Orientação a partir de 16/12/2026
Uma falta sem justificativa	O dia da falta e um dia de descanso	O dia da falta e um dia de descanso
Uma falta sem justificativa em semana com feriado	O dia da falta, um dia de descanso e o feriado	O dia da falta, um dia de descanso e o feriado
Falta com atestado ou outra justificativa aceita	Nenhum desconto	Nenhum desconto

Descontar a mais do que a regra garante abre espaço para o empregado cobrar a diferença depois. Quando a regulamentação sair, a RRT ajusta a folha.

Isso vale a partir de 16/12/2026, quando começam os dois dias de descanso, e não só em dezembro de 2027.

Se o feriado cair num dos dias de descanso, o empregado não ganha uma folga a mais por causa disso.

10

Casos especiais

■ Diploma de nível superior e salário alto

O empregado que tem diploma de nível superior e remuneração mensal a partir de R\$ 21.188,88, as duas coisas ao mesmo tempo, fica fora das regras de limite de jornada e de controle de ponto, a não ser que a empresa queira manter ou a convenção ou o acordo coletivo exija. Os dois dias de descanso continuam garantidos. O valor de 2026 é duas vezes e meia o teto do INSS e muda sempre que o teto muda.

Para quem já trabalha na empresa com horário e ponto, a orientação da RRT é não usar essa exceção para aumentar a carga horária ou tirar o controle de ponto, porque a mudança piora o contrato e pode ser questionada na Justiça do Trabalho. Ela serve com mais segurança para contratações novas.

■ MEI, microempresa e empresa de pequeno porte

A Constituição permite que uma lei complementar crie regras de transição para o MEI, a microempresa e a empresa de pequeno porte, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego. Essa lei ainda não existe. Há um projeto no Senado, apresentado em julho de 2026, que ainda não foi votado. Hoje vale a regra geral para todas as empresas, inclusive o MEI com empregado e as microempresas, nas mesmas datas.

■ Quem entra na regra

Empregado	Como fica
Urbano e rural	Regra geral deste manual
Doméstico	Também tem direito às 40 horas e às duas folgas. A ampliação para 8h24 depende de convenção ou acordo coletivo. Mesmo onde existe convenção de domésticos, a Justiça do Trabalho já recusou cláusulas desse tipo, por entender que o empregador doméstico não forma categoria econômica, então usar as 8h24 tem risco. Na prática, a jornada já fica em 40 horas a partir de dezembro de 2026, e a RRT calcula a hora dividindo o salário por 200
Aprendiz	Continua com o limite próprio de 6 horas por dia, ou 8 horas para quem já concluiu o ensino fundamental, contando as aulas teóricas, sem prorrogação nem compensação. Ganha as duas folgas e nunca usa as 8h24
Tempo parcial (até 30 horas, ou até 26 horas mais 6 extras; no doméstico, até 25 horas)	As horas e o salário não mudam. Ganha as duas folgas

Empregado	Como fica
Turno ininterrupto de revezamento	Continua com o limite de 6 horas por dia, salvo negociação coletiva. Ganha as duas folgas e passa a respeitar o novo limite da semana
Jornada especial prevista em lei, de até 40 horas	Não é reduzida. Ganha as duas folgas
Empregado público com carteira	Regra geral. A exceção do diploma e salário alto não vale para ele
Terceirizado em contrato com órgão público	Regra própria, explicada logo abaixo
Gerente, externo e teletrabalho por produção ou tarefa	Explicado logo abaixo
Diploma de nível superior e remuneração a partir de R\$ 21.188,88	Explicado no início deste capítulo
Autônomo sem vínculo de emprego	Não é empregado, e a regra não se aplica

■ Empresas com contrato com órgão público

Vale para quem presta serviço com mão de obra própria à administração pública direta ou indireta da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, como limpeza, vigilância, portaria, recepção e manutenção, em contratos de licitação, concessão, permissão, parceria público-privada ou outro instrumento de colaboração, que já estavam em vigor em 16/10/2026.

Situação	Como fica
Redução da jornada dos empregados alocados no contrato	Começa na data do aditivo que reequilibra o contrato com o órgão público, ou em 16/10/2027 se o aditivo não sair até lá. O salário não pode cair
Contrato aditado até 16/12/2026	Segue as mesmas datas das demais empresas, para a jornada e para as duas folgas
Duas folgas nos contratos ainda não aditados	Ainda não está definido se valem desde 16/12/2026 ou só a partir do aditivo. A orientação da RRT é conceder as duas folgas desde 16/12/2026

O pedido de aditivo para reequilíbrio deve ser feito ao órgão público o quanto antes, porque o prazo máximo é de um ano.

■ Gerentes, trabalho externo e teletrabalho por produção ou tarefa

Esses empregados já ficam fora do controle de jornada. A regra nova só tirou expressamente dos limites o empregado com diploma e salário alto, e ainda não há definição se as exceções antigas continuam valendo do mesmo jeito. A orientação da RRT é garantir também a eles os dois dias de descanso e não aumentar a carga que eles já têm.

■ Demitir e recontratar com salário menor

Não é recomendado. Demitir e recontratar o mesmo empregado com salário menor por causa da redução de jornada pode ser visto como forma de contornar a proibição de reduzir salário, e o risco em fiscalização e em ação trabalhista é alto.

■ Jornadas que já são de 40 horas ou menos

Não diminuem. O empregado só ganha o segundo dia de descanso. Se ele trabalhava 6 dias, as mesmas horas podem ser redistribuídas em 5 dias, sem passar de 8 horas por dia e sem mexer no salário.

11

Folha de dezembro e o que fazer até lá

A folha de dezembro de 2026 é calculada em duas partes: antes da mudança com a jornada antiga e depois com a nova, inclusive para horas extras e reflexos. O ajuste do 13º de quem tem remuneração variável também sente essa mudança, e a diferença do ajuste é paga até 10/01/2027.

Exemplo da folha de dezembro

Empregado mensalista com salário de R\$ 3.300,00, que trabalhava 44 horas por semana, sem convenção autorizando as 8h24, passando para 40 horas na segunda-feira, 14/12/2026, com hora extra a 50%.

Período	Divisor	Hora normal	Hora extra a 50%	Horas extras feitas	Valor
01/12 a 13/12	220	R\$ 15,00	R\$ 22,50	6	R\$ 135,00
14/12 a 31/12	200	R\$ 16,50	R\$ 24,75	4	R\$ 99,00
Total do mês				10	R\$ 234,00

O total de R\$ 234,00 é só das horas extras, sem o reflexo no descanso. O salário de R\$ 3.300,00 continua inteiro. O reflexo das horas extras no descanso é calculado separado em cada período, e, na segunda parte, os dias de descanso entram conforme a opção da empresa explicada no capítulo 08. Para quem tem salário fixo, o 13º não muda. Para quem tem variável, a média do 13º entra com os valores dos dois períodos.

Datas

Até	Quem faz	O quê
30/11/2026	Empresa	Envia à RRT o novo horário e as folgas de cada empregado e, se houver, a convenção ou acordo coletivo assinado
11/12/2026	Empresa e sindicato	Entrega da convenção ou acordo coletivo para registro, se a empresa for usar as 8h24
11/12/2026	Empresa	Aditivo ou comunicado assinado por cada empregado e sistema de ponto ajustado
14/12/2026	Empresa	Início da escala nova
18/12/2026	RRT	Alteração de horário enviada ao eSocial e folha do 13º fechada

Até	Quem faz	O quê
15/01/2027	RRT	Folha de dezembro fechada no eSocial, calculada nas duas partes

■ O que é de cada um

A empresa é a empregadora e responde perante a fiscalização e a Justiça do Trabalho pela escala, pelas folgas, pela negociação com o sindicato, pela formalização com cada empregado e pelo ponto. A RRT envia as alterações ao eSocial e calcula a folha com base nos horários e documentos que a empresa enviar. Informação que chegar depois de 30/11/2026 entra assim que recebida. Se ela mudar uma folha já fechada, a correção é feita na própria competência, com reabertura e retificação no eSocial e recolhimento das diferenças com os acréscimos legais, quando houver.

■ O que a empresa precisa fazer até o começo de dezembro

- ☐ Montar o novo horário de cada empregado, com os dois dias de folga e no máximo 8 horas por dia
- ☐ Verificar com o sindicato se a convenção vai autorizar 8h24 por dia na transição
- ☐ Enviar à RRT o novo horário de cada empregado, para a atualização da folha e do eSocial
- ☐ Para quem tem comissionados ou horas extras habituais, informar à RRT se o descanso será calculado com uma ou com as duas folgas da semana
- ☐ Formalizar o novo horário por escrito com cada empregado
- ☐ Ajustar o sistema de ponto para a data da mudança
- ☐ Avisar os empregados

■ O que dizer aos empregados

Basta informar o novo horário e os dias de folga, a data em que começam e que o salário continua o mesmo. Vale lembrar também que falta sem justificativa continua gerando desconto do dia e do descanso.

12

Perguntas e respostas

1 Quem hoje faz 5x2 com 44 horas passa para 42 horas em 16/12 e para 40 horas em dezembro de 2027?

Sim, esses são os limites. Mas, como o limite de 8 horas por dia continua e o empregado passa a ter duas folgas, as 42 horas só cabem na semana se a convenção autorizar 8h24 por dia. Sem essa autorização, a semana já fica com 40 horas em dezembro de 2026.

2 Precisa fazer aditivo de contrato?

A regra vale para todos os contratos automaticamente, sem aditivo. Mas, como o horário muda, o certo é formalizar o novo horário por escrito, com aditivo ou comunicado assinado pelo empregado. A RRT informa a alteração no eSocial.

3 O adicional de hora extra continua 60%?

Sim, se é isso que a convenção da categoria prevê. A regra nova não mexeu no adicional. Ele continua com o mínimo de 50% e com o que a convenção trouxer acima disso. A diferença é que a hora fica mais cara, porque o salário passa a ser dividido por menos horas.

4 Uma falta vai descontar três dias, ou quatro em semana com feriado?

Não existe regulamentação dizendo isso. A orientação da RRT é manter o desconto de hoje: o dia da falta e um dia de descanso, mais o feriado se houver na semana. A decisão é da empresa, e descontar a mais abre espaço para cobrança do empregado depois.

5 As regras de falta mudam em dezembro de 2026 ou só em dezembro de 2027?

Em dezembro de 2026, porque é quando começam os dois dias de descanso.

6 O sábado vira folga obrigatória?

Não. A empresa escolhe o segundo dia de descanso, com um deles de preferência no domingo, e não pode passar de seis dias seguidos de trabalho. Folga dada depois do sétimo dia seguido é paga em dobro.

7 Posso reduzir o salário junto com as horas?

Não. O salário não pode cair, nem no valor nem proporcionalmente. Para o horista, o valor da hora tem que subir para o mês ficar igual.

8 A empresa é microempresa. Tem alguma regra diferente?

Ainda não. Pode sair uma lei com regras de transição para o MEI, a microempresa e a empresa de pequeno porte, mas até agora ela não existe. O projeto que trata disso ainda não foi votado, e vale a regra geral nas mesmas datas.

9 O que acontece com a convenção que ainda fala em 44 horas?

As cláusulas sobre jornada e descanso que contrariem a regra nova deixam de valer em 16/12/2026. As demais, como piso, adicional de hora extra e benefícios, continuam valendo.

10 As duas folgas precisam ser em dias seguidos?

Não. A empresa pode escolher os dois dias, desde que um deles seja de preferência no domingo e que o empregado não trabalhe mais de seis dias seguidos.

11 Posso usar banco de horas para não negociar as 8h24 com o sindicato?

Não. Banco de horas e acordo individual servem para compensar horas extras, e não para substituir a autorização coletiva das 8h24 nem para dar só uma folga na semana.

12 Até quando a convenção precisa estar registrada?

Ela vale três dias depois de entregue para registro. Para usar as 8h24 a partir de 14/12/2026, precisa ter sido entregue até 11/12/2026.

13 Posso demitir e recontratar o empregado com salário menor?

Não é recomendado. Pode ser visto como forma de contornar a proibição de reduzir salário, com risco alto em fiscalização e em ação trabalhista.

14 O que mais é preciso avisar aos empregados?

O novo horário, os dias de folga, a data em que começam e que o salário continua o mesmo. E que falta sem justificativa continua gerando desconto.

15 E quem estiver de férias ou afastado na data da mudança?

Volta já no horário novo, com as duas folgas, e o salário continua o mesmo. O novo horário deve ser formalizado com ele na volta.

16 Como fica quem for contratado depois de 16/12/2026?

Já entra com a regra nova: no máximo 8 horas por dia, duas folgas na semana e 40 horas, ou 42 até 15/12/2027 se a convenção ou o acordo coletivo autorizar as 8h24.

17 O vale-transporte e o vale-refeição mudam?

O vale-transporte é para os dias de deslocamento ao trabalho, então acompanha a nova quantidade de dias. Ele não tem natureza salarial, e ajustar a quantidade não é redução de salário. Vale-refeição e vale-alimentação seguem a convenção da categoria ou a política da empresa. Se forem pagos por dia trabalhado, acompanham os dias.

18 O empregado pode trabalhar no segundo dia de folga?

De forma eventual, sim, mas o mais seguro é dar outra folga na mesma semana. Sem essa folga, no mínimo as horas são pagas como extras, e ainda se discute se o pagamento deveria ser em dobro, como já acontece com domingo e feriado trabalhados sem folga.

19 A convenção não saiu até dezembro. Perdemos as 8h24?

Não para sempre. Sem convenção ou acordo coletivo em vigor, a semana fica em 40 horas. Se o instrumento for registrado depois, as 8h24 podem ser usadas a partir de quando ele começar a valer, até 15/12/2027.

13

O que ainda pode vir

A mudança já está aprovada e promulgada e não depende de nenhuma votação para valer nas datas deste material. O que ainda pode sair, sem mudar essas datas:

O que pode vir	Situação em outubro de 2026
Lei complementar com regras de transição para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte	Ainda não existe. Há um projeto no Senado, apresentado em julho de 2026, aguardando andamento. Se vier, terá de exigir a manutenção dos níveis de emprego
Lei com regras de jornada e descanso diferentes para setores específicos	Ainda não existe. Se vier, não pode passar das 40 horas nem tirar os dois dias de descanso
Orientações do governo sobre eSocial, cálculo de faltas e descanso remunerado	Ainda não publicadas
Ações no Supremo Tribunal Federal	Até o fechamento deste material, nenhuma decisão suspendeu a regra. Ela continua valendo normalmente

14

Onde conferir

■ Econet

Material	Assunto
Área especial Fim da Escala 6x1, Perguntas e Respostas	Datas, exceções, 8h24 na transição, média de folgas, divisores, folha de dezembro, 12x36, intervalo e eSocial
Boletim Trabalhista nº 20/2026, Fim da escala 6x1	Duas folgas, 42 horas na transição, prazo da convenção, banco de horas, divisores, 12x36, cláusulas coletivas, empregado com diploma e salário alto, eSocial e multas
Boletim Trabalhista nº 23/2025, Trabalho em domingos e feriados	Autorização para domingos e feriados e regras do comércio
Notícia de 20/10/2026	Pontos principais da emenda, empregado com diploma e salário alto, pequenos negócios

■ Legislação

Norma	Dispositivo	Assunto
Emenda Constitucional nº 141/2026	Arts. 1º a 10	Jornada de 40 horas, dois dias de descanso, irredutibilidade do salário, transição de 42 horas, cláusulas coletivas, empregado com diploma e salário alto, pequenos negócios e vigência
Constituição Federal	Art. 7º, XIII, XIV, XV e XVI, e §§ 2º e 3º	Limite diário e semanal, turno ininterrupto, descanso semanal, adicional mínimo de hora extra e regimes compensatórios
Consolidação das Leis do Trabalho	Art. 59, caput e §§ 2º, 5º e 6º	Limite de 2 horas extras por dia, banco de horas por convenção, por acordo individual e compensação no mês
Consolidação das Leis do Trabalho	Art. 59-A	Escala 12x36
Consolidação das Leis do Trabalho	Arts. 62 e 64	Empregados fora do controle de jornada e cálculo do salário-hora

Norma	Dispositivo	Assunto
Consolidação das Leis do Trabalho	Arts. 68, 386 e 468	Autorização para trabalho aos domingos, revezamento quinzenal do domingo para mulheres e alteração do contrato por acordo entre as partes
Consolidação das Leis do Trabalho	Art. 614, § 1º	Convenção e acordo coletivo valem três dias após a entrega para registro
Consolidação das Leis do Trabalho	Arts. 58-A, 66, 71, 73, 432 e 611-A, III	Tempo parcial, descanso entre jornadas, intervalo, hora noturna, aprendiz e intervalo por norma coletiva
Lei nº 10.101/2000	Art. 6º, parágrafo único, e art. 6º-A	Folga no domingo a cada três semanas e trabalho em feriados no comércio
Constituição Federal	Art. 7º, caput e § 1º	Direitos de urbanos, rurais e domésticos
Lei nº 605/1949	Arts. 6º, 7º e 8º	Perda do descanso e do feriado por falta sem justificativa e faltas justificadas
Lei nº 810/1949	Arts. 1º e 2º	Contagem de prazo em meses e em ano
Decreto nº 10.854/2021	Arts. 77 e 158	Ajuste do 13º até 10 de janeiro, perda do descanso por falta ou suspensão e feriado que cai no dia de descanso
Lei nº 7.418/1985	Arts. 1º e 2º	Vale-transporte para o deslocamento ao trabalho, sem natureza salarial
Lei Complementar nº 150/2015	Arts. 2º e 3º	Jornada, salário-hora e tempo parcial do doméstico

■ eSocial e Ministério do Trabalho

Norma	Assunto
Manual de Orientação do eSocial S-1.3, evento S-2206	Prazo da alteração contratual e envio antes da folha
Portaria Consolidada MTE nº 1/2025, art. 13, III	Alteração de horário até o dia 15 do mês seguinte
Portaria MTP nº 667/2021, tabela de multas	Multas de duração do trabalho e de descanso semanal
Portaria MTE nº 1.131/2025 (DOU de 04/07/2025)	Multa do eSocial no art. 81 da Portaria MTP nº 667/2021
Portaria MTP nº 671/2021, art. 58, §§ 2º e 3º	Folga no domingo a cada sete semanas nas demais atividades e a cada três semanas no comércio

Tribunal Superior do Trabalho

Enunciado	Assunto
Súmula nº 431	Divisor 200 para o salário-hora de quem trabalha 40 horas por semana
Súmula nº 27	Descanso semanal e feriados devidos ao comissionista
Súmula nº 146	Domingo e feriado trabalhados sem folga compensatória pagos em dobro
Súmula nº 172	Horas extras habituais no cálculo do descanso remunerado
Orientação Jurisprudencial nº 410 da SDI-1	Folga depois do sétimo dia seguido de trabalho paga em dobro

Governo e Congresso

Publicação	Assunto
Portaria Interministerial MPS/MF nº 13/2026	Teto do INSS de R\$ 8.475,55 em 2026, base do valor de R\$ 21.188,88
Ministério do Trabalho e Emprego, 16/10/2026	Promulgação e cronograma da redução
Câmara dos Deputados, 16/10/2026	Promulgação, datas de 42 e 40 horas
Rádio Senado, 19/10/2026	Contagem em 60 dias, que leva a 15/12/2026
Senado Federal, Projeto de Lei Complementar nº 201/2026	Proposta de transição para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte, ainda não votada

Material preparado pela RRT Contabilidade com base nas regras em vigor em outubro de 2026.



Jornada de 40 horas e o fim da escala 6x1

Material preparado pela RRT Contabilidade.

R. Dr. Emílio Ribas, 188, 9º andar, Cambuí, Campinas/SP

rrtcontabilidade.com.br · [@rrtcontabilidade](https://www.instagram.com/rrtcontabilidade)