Fecomércio RN

CNC Sesc Senac

Sindicatos Empresariais | Instituto Fecomércio

Fim da escala 6×1

O que muda para a sua empresa com a Emenda Constitucional 141/2026 e como se adequar à escala 5×2

Fecomércio RN
Relações Institucionais

Edição de outubro de 2026

Apresentação

A Emenda Constitucional 141/2026 muda a forma como o comércio de bens, serviços e turismo organiza o trabalho. A jornada máxima cai para 42 horas semanais já em dezembro de 2026, e para 40 horas um ano depois, com dois dias de descanso por semana e sem redução de salário.

A Fecomércio RN preparou esta cartilha para que cada empresário entenda as novas regras, conheça os caminhos possíveis e chegue ao prazo preparado, com o apoio do seu sindicato. Nosso compromisso é que nenhuma empresa enfrente essa transição sozinha.

Marcelo Fernandes de Queiroz
Presidente da Fecomércio RN

NESTA CARTILHA

03 O que muda: antes e depois

04 Os prazos

05 As regras que mais importam

06 Perguntas frequentes

08 Caminhos para se adequar

09 Exemplo prático

10 Checklist até o prazo

11 O papel do sindicato

12 Anexo: minutas de cláusulas para as convenções

15 Calculadora 5×2 e contatos

O que muda

A mudança acontece em duas etapas. Os contratos de trabalho em vigor já estão incluídos.

	Antes	Etapa 1 · dez/2026	Etapa 2 · dez/2027
Jornada semanal	Até 44 horas	Até 42 horas	Até 40 horas
Descanso semanal	1 dia	2 dias, um de preferência no domingo	2 dias, um de preferência no domingo
Jornada diária	8 horas	8 horas; até 8h24 só com convenção ou acordo coletivo	8 horas
Salário	—	Não pode ser reduzido	Não pode ser reduzido
Divisor da hora (regra geral)	220	210	200

+4,8%

é quanto fica mais cara a hora normal na Etapa 1, porque o salário se mantém e as horas diminuem

+10%

é o aumento do valor da hora normal na Etapa 2, em relação a hoje

2 folgas

por semana para todos, inclusive quem já trabalha 40 horas ou menos

Ressalva: divisores e aumento do valor da hora pela regra geral, os mesmos adotados na minuta de cláusula do anexo (210 na Etapa 1 e 200 na Etapa 2). Se a convenção coletiva do seu segmento fixar outro divisor, vale o da convenção.

Os prazos

Os prazos contam da publicação da emenda. As regras valem pelo próprio texto constitucional: não é preciso esperar regulamentação.

16 DE OUTUBRO DE 2026

Promulgação

- Começam a contar os prazos.
- Já vale a proibição de reduzir salários, inclusive os pisos.
- Já valem as regras de transição, como a negociação da jornada diária.

ATÉ 15 DE DEZEMBRO DE 2026

Etapa 1: 42 horas e duas folgas semanais

- A jornada passa a ter no máximo 42 horas semanais.
- Todos os empregados passam a ter dois dias de repouso remunerado por semana.
- Cláusulas de convenções e acordos coletivos incompatíveis com a emenda perdem efeito.

POR VOLTA DE 16 DE DEZEMBRO DE 2027

Etapa 2: 40 horas

- A jornada passa a ter no máximo 40 horas semanais e 8 horas por dia.
- Termina a regra de transição que permite estender a jornada diária para distribuir as 42 horas em 5 dias.

Recomendação da Fecomércio RN: esteja adequado até 15/12/2026. As datas exatas dependem da data de publicação oficial da emenda; acompanhe as atualizações pelo seu sindicato.

As regras que mais importam

Art. 2º

O salário não pode cair

A redução da jornada não permite reduzir o salário, nem de forma proporcional. A regra vale também para os pisos salariais.

Art. 3º

Convenções precisam ser revistas

Dois meses após a publicação, as cláusulas de convenções e acordos coletivos incompatíveis com a emenda deixam de valer.

Art. 4º

Quem já faz 40 horas mantém a jornada

Jornadas de 40 horas ou menos não precisam ser reduzidas, mas os empregados passam a ter as duas folgas semanais.

Art. 7º da emenda

Mais de 8 horas por dia, só negociando

Até a chegada das 40 horas, a jornada diária pode ser ampliada para distribuir as 42 horas, mas só por convenção ou acordo coletivo.

Art. 7º, § 2º, da Constituição

Folgas na média do mês

Convenção ou acordo coletivo pode garantir as duas folgas na média do mês, desde que o empregado tenha pelo menos uma por semana.

Art. 5º

Pequenas empresas podem ter regras próprias

Uma lei complementar poderá criar medidas de transição para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção dos empregos.

Perguntas frequentes

Respostas com base no texto da emenda. Para o seu caso, confirme com o seu sindicato e o seu contador.

Posso reduzir o salário para compensar a jornada menor?

Não. A emenda proíbe qualquer redução salarial, nominal ou proporcional, inclusive dos pisos salariais.

As duas folgas precisam ser seguidas ou no fim de semana?

O texto não exige que sejam seguidas nem no fim de semana. Uma delas deve ser, de preferência, no domingo. Confira também as regras de domingos e feriados da convenção do seu segmento.

Posso fazer 8h24 por dia para fechar as 42 horas em 5 dias?

Sim, mas só com convenção ou acordo coletivo, e apenas até a chegada das 40 horas. Acordo individual com o empregado não basta.

Minha empresa já trabalha 40 horas ou menos. Muda alguma coisa?

A jornada não precisa ser reduzida, mas os empregados passam a ter direito a dois dias de repouso semanal remunerado.

Posso continuar usando banco de horas?

Sim. Por acordo individual escrito, a compensação vai até 6 meses; por convenção ou acordo coletivo, até 1 ano. Saldo não compensado no prazo é pago como hora extra.

Perguntas frequentes (continuação)

E a escala 12×36?

A emenda não a proíbe, mas na média ela fica acima das 40 horas da segunda etapa. Regimes diferenciados dependem de lei ou de negociação coletiva: consulte o seu sindicato antes de adotar ou manter.

O que muda para quem recebe comissão?

Com duas folgas por semana, aumentam os dias de repouso no mês, e o descanso semanal remunerado dos comissionistas passa a ser calculado sobre mais dias. Defina o método com o contador antes de dezembro.

Contratar em tempo parcial é uma saída?

Sim, quando faltam poucas horas para cobrir o horário de funcionamento. O contrato de tempo parcial vai até 30 horas por semana, com salário proporcional às horas.

MEI e pequenas empresas têm regra diferente?

Por enquanto, não. A emenda prevê que uma lei complementar poderá criar medidas transitórias para MEI, micro e pequenas empresas. A Fecomércio RN acompanha essa discussão no Congresso, junto com a CNC.

Quem tem diploma superior e salário alto entra na regra?

Empregados com diploma de nível superior e remuneração a partir de 2,5 vezes o teto do INSS (R$ 21.188,88 em 2026) ficam fora das regras de duração e controle de jornada, mas mantêm as duas folgas.

Preciso esperar alguma regulamentação para me adequar?

Não. Os prazos e as regras principais estão no próprio texto da emenda. Leis futuras podem tratar de casos específicos, mas não adiam o prazo de dezembro.

Caminhos para se adequar

Comece pelo primeiro grupo. Muitas empresas cobrem parte das horas só reorganizando a equipe; o que sobrar vai para os grupos seguintes.

1

SEM CUSTO DIRETO

Reorganizar a equipe

- Concentrar as duas folgas nos dias de menor movimento.
- Escalonar entradas pela curva de clientes, com mais gente nos picos.
- Ajustar o horário de funcionamento nos dias fracos.
- Distribuir as 42 horas em 5 dias (8h24 por dia) durante a transição **convenção ou acordo**
- Folgas na média do mês, com pelo menos uma por semana **convenção ou acordo**
- Banco de horas para compensar os picos.

2

CUSTO SOB MEDIDA

Contratar só o que falta

- Tempo parcial, até 30 horas por semana, para déficits menores que um posto inteiro.
- Intermitente, para picos irregulares e datas comemorativas.
- Temporário, para picos previsíveis, como o Natal.

3

INVESTIMENTO

Precisar de menos horas

- Equipe polivalente, capaz de cobrir caixa, reposição e atendimento. O Senac RN oferece cursos nessa linha.
- Processos e tecnologia: reposição fora do pico, autoatendimento, pedidos online com retirada na loja.

4

MAIS CARO

Hora extra ou contratação integral

- Hora extra só na transição ou em picos curtos: a hora fica mais cara e o uso habitual gera reflexos e risco trabalhista.
- Contratação em tempo integral quando o déficit chega perto de um posto inteiro.

Exemplo prático

Uma empresa do varejo com 5 empregados, o porte médio do comércio no Rio Grande do Norte, segundo o IBGE.

Comércio varejista | 5 empregados em 6×1, 44h | Seg. a sex. 8h às 17h, 3 pessoas | Sábado 8h às 13h, 2 pessoas | Fecha aos domingos | Salário médio R$ 2.200 | Encargos de 40%

	ETAPA 1 · 42H	ETAPA 2 · 40H
Horas contratadas a menos por semana	**10h**	**20h**
Horas descobertas no horário de funcionamento	**0h**	**0h**
Jornada diária em 5 dias	**8h24**	**8h**
Aumento do valor da hora normal (regra geral)	**+4,8%**	**+10%**
Contratação ou hora extra para cobrir o horário	**não precisa**	**não precisa**

Leitura: com 5 empregados, a empresa cobre o horário nas duas etapas. O ajuste é reorganizar a escala: cada pessoa passa a trabalhar 5 dias, com duas folgas, e as folgas e os almoços são escalonados para manter 3 pessoas na empresa durante a semana e 2 no sábado.

Na Etapa 1, 42 horas em 5 dias dão 8h24 por dia, o que exige convenção ou acordo coletivo. Sem esse acordo, a saída é adotar desde já 8 horas por dia (40 horas na semana), que cumprem as duas etapas. Pela regra geral, cada hora trabalhada fica mais cara, o que pesa em horas extras e no banco de horas. Se a convenção do seu segmento fixar outro divisor, vale o da convenção (veja a minuta no anexo).

E se a sua empresa for diferente?

Com uma pessoa a mais por período, ou um horário mais longo, pode faltar gente. A Calculadora 5×2 da Fecomércio RN faz essa conta com os dados da sua equipe e monta a escala 5×2 de cada funcionário. É gratuita: veja na última página.

Checklist até o prazo

A ordem importa: quem consulta o sindicato cedo tem mais opções na hora de desenhar a nova escala.

- [ ] **Levante a situação da equipe** — JÁ
  Quem está em 6×1, jornadas e horários reais, quem trabalha aos domingos.
- [ ] **Calcule o impacto** — JÁ
  Horas a cobrir e custo de cada caminho, com o diagnóstico da Fecomércio RN ou com o seu contador.
- [ ] **Consulte o seu sindicato** — ATÉ 06/11
  O que a convenção permite sobre compensação, banco de horas e domingos.
- [ ] **Desenhe a nova escala** — ATÉ 20/11
  Folgas fixas ou em revezamento, cobertura dos domingos e do pico de Natal.
- [ ] **Formalize e comunique** — ATÉ 01/12
  Compensação pela convenção ou acordo coletivo e aviso por escrito à equipe.
- [ ] **Ajuste ponto e folha** — ATÉ 15/12
  Escala no sistema, divisor de 210 horas, reflexos no descanso semanal e nas comissões.
- [ ] **Acompanhe o primeiro mês** — DEZEMBRO
  Corrija coberturas e registre o que precisa ser conversado com o sindicato.
- [ ] **Prepare as 40 horas** — 2027
  Planeje a segunda etapa: 8 horas por dia e divisor de 200 horas.

O papel do sindicato

A emenda deu peso às convenções e aos acordos coletivos. Várias das soluções mais baratas dependem deles, e as cláusulas atuais precisam ser revistas.

Dependem de convenção ou acordo coletivo

Jornada diária acima de 8 horas na transição · folgas na média do mês · banco de horas de até 1 ano · regimes diferenciados, como a 12×36

Precisam de revisão nas convenções

Cláusulas de jornada e escala que preveem uma folga por semana, trabalho de segunda a sábado ou escalas como a 5×1 perdem efeito dois meses após a publicação

Sindicatos empresariais filiados à Fecomércio RN

Procure o sindicato do seu segmento para saber o que a sua convenção já permite e o que está em negociação. No anexo, as minutas de cláusulas propostas pela Fecomércio RN para as convenções.

- Sindilojas-RN
- Comércio Varejista de Mossoró
- Comércio Varejista de Caicó
- Comércio Varejista de Assu
- Comércio Varejista de Currais Novos
- Sincovaga-RN
- Sincofarn-RN
- Sirecom-RN
- Sincopeças-RN
- SEAC-RN
- Sindcomércio Macaíba
- Sindivarejo Santa Cruz
- Sindivarejo Nova Cruz
- Sindivarejo SPP
- SINCAD-RN
- SECOVI-RN

ANEXO · CLÁUSULA 1

Minutas de cláusulas para as convenções

Textos-base preparados pela Fecomércio RN para os sindicatos filiados adaptarem as convenções coletivas à nova jornada: a organização das escalas e o divisor do salário-hora.

Como usar

- Substitua "XX" pelo número de cada cláusula e "y" pela cláusula de pisos salariais da sua convenção.
- Ajuste o texto à realidade do segmento antes de levar à mesa de negociação.
- Valide a versão final com a assessoria jurídica do sindicato.
- As notas em dourado resumem cada trecho e não fazem parte da cláusula.

CLÁUSULA XX – DA ORGANIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, DAS ESCALAS E DOS REPOUSOS SEMANAIS

A jornada de trabalho dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho observará o limite semanal constitucional vigente em cada período, compreendendo até 42 (quarenta e duas) horas semanais a partir de 16 de dezembro de 2026 e até 40 (quarenta) horas semanais a partir de 16 de dezembro de 2027, preservadas as jornadas inferiores legal ou contratualmente asseguradas, sem redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie, inclusive dos pisos salariais fixados na cláusula y desta convenção, na estrita conformidade do art. 7º da Constituição Federal com a redação que lhe deu a Emenda Constitucional (EC) n.º 141/2026.

Em resumo: 42h a partir de 16/12/2026 e 40h a partir de 16/12/2027, sem reduzir salário nem piso.

I - Aos microempreendedores individuais, às microempresas e às empresas de pequeno porte será facultada a adoção de medidas transitórias de mitigação dos impactos decorrentes da EC nº 141/2026 que vierem a ser estabelecidas por Lei Complementar, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego, nos termos de seu art. 5º.

Em resumo: MEI, micro e pequenas poderão usar a transição que a lei complementar criar.

II - Fica igualmente facultado a todos os empregadores, independentemente de seu porte ou enquadramento, inclusive aos microempreendedores individuais, às microempresas e às empresas de pequeno porte, valer-se de hipóteses e condições previstas em Lei para a adoção de regimes diferenciados de duração do trabalho e de dias de repouso semanal remunerado, inclusive cumulativamente com as medidas transitórias anteriormente referidas, quando compatíveis e admitidas pela legislação aplicável, observados os respectivos requisitos e respeitados os limites dos incisos XIII, XIV e XV do caput do art. 7º da Constituição Federal.

Em resumo: qualquer empresa pode adotar os regimes diferenciados que a lei permitir.

Parágrafo Primeiro. Durante a etapa de transição de 42 (quarenta e duas) horas semanais, fica autorizada sua distribuição em até 5 (cinco) dias de trabalho, consecutivos ou alternados, mediante jornadas ordinárias uniformes de 8h24min (oito horas e vinte e quatro minutos) ou diferenciadas, observado o limite de 10 (dez) horas diárias e desde que assegurada a média de 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos 1 (um) dia de repouso no período máximo de 1 (uma) semana de trabalho.

Em resumo: na Etapa 1, as 42h podem caber em 5 dias de 8h24 ou em jornadas diferentes de até 10h por dia, com média de 2 folgas no mês e pelo menos 1 por semana.

Parágrafo Segundo. A distribuição da jornada poderá ocorrer em dias consecutivos ou alternados, inclusive aos sábados e domingos, conforme escala previamente organizada pelo empregador, respeitados os limites diários e semanais aplicáveis, os intervalos legais, as disposições específicas relativas ao trabalho aos domingos e feriados e os repousos semanais remunerados. Desde que respeitada a compensação autorizada no parágrafo primeiro, serão consideradas extraordinárias as horas que excederem os limites diários ou semanais aplicáveis a cada empregado, ressalvados os regimes de compensação e banco de horas validamente instituídos nesta convenção coletiva.

Em resumo: a escala pode incluir sábado e domingo; o que passar dos limites é hora extra, salvo compensação ou banco de horas.

Parágrafo Terceiro. Serão assegurados aos empregados 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, um deles preferencialmente aos domingos, observadas as condições de concessão e a organização das escalas previstas nesta Convenção e na legislação aplicável. Excepcionalmente, fica autorizada, inclusive para empregados sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei ou norma regulamentadora, a compensação dos repousos semanais remunerados, desde que assegurada a média de 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos 1 (um) dia de repouso no período máximo de 1 (uma) semana de trabalho.

Em resumo: 2 folgas por semana, uma de preferência no domingo; a compensação no mês é exceção.

Parágrafo Quarto. A definição, alteração ou divulgação das escalas e dos períodos de repouso será realizada pelo empregador conforme as necessidades de funcionamento do estabelecimento, observadas a antecedência razoável para comunicação aos empregados, as disposições desta Convenção e os requisitos legais aplicáveis, sem prejuízo das situações excepcionais admitidas em lei.

Em resumo: a empresa organiza as escalas e avisa com antecedência.

Parágrafo Quinto. Para fins de apuração da jornada semanal, considera-se semana o período compreendido entre a segunda-feira e o domingo subsequente, sem prejuízo da aplicação das regras específicas de repouso semanal remunerado e dos regimes compensatórios validamente instituídos.

Em resumo: a semana vai de segunda a domingo.

Parágrafo Sexto. A jornada iniciada em um dia e encerrada no dia seguinte será considerada, para fins de organização da escala e controle da jornada, como iniciada no dia em que efetivamente começou, devendo ser observados os limites legais de duração do trabalho e os intervalos de descanso aplicáveis.

Em resumo: o turno que vira a noite conta no dia em que começou.

Parágrafo Sétimo. A aplicação desses limites observará eventuais alterações, regulamentações, suspensões ou revogações supervenientes das disposições constitucionais pertinentes.

Em resumo: a cláusula acompanha mudanças futuras nas regras.

ANEXO · CLÁUSULA 2

CLÁUSULA XX – DO DIVISOR PARA CÁLCULO DO SALÁRIO-HORA E DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As entidades sindicais convenentes, no exercício da autonomia coletiva assegurada pelo art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, e considerando as particularidades das atividades abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, convencionam que o divisor 210 (duzentos e dez) será adotado para fins de apuração do valor do salário-hora, das horas extraordinárias e dos respectivos reflexos, enquanto a jornada de 42 (quarenta e duas) horas semanais estiver vigente, independentemente da jornada semanal ordinariamente cumprida pelo empregado, observado o limite constitucional e legal vigente em cada período.

Em resumo: enquanto vigorar a jornada de 42h, o salário-hora e as horas extras usam o divisor 210.

Parágrafo primeiro. A adoção do divisor 210 constitui critério convencional específico para determinação do valor da hora normal de trabalho, não implicando, por si só, ampliação da jornada ordinária, redução salarial ou alteração dos limites máximos de duração do trabalho estabelecidos na Constituição Federal, na legislação aplicável ou nesta Convenção Coletiva.

Em resumo: o divisor só define o valor da hora; não muda jornada nem salário.

Parágrafo segundo. Durante o período de transição estabelecido pela Emenda Constitucional nº 141/2026, a jornada semanal observará os limites máximos constitucionalmente aplicáveis em cada etapa de implementação, permanecendo o divisor 210 como critério convencional para apuração do salário-hora e das horas extraordinárias.

Em resumo: na transição (Etapa 1), o divisor é 210.

Parágrafo terceiro. A partir da implementação definitiva da jornada máxima de 40 (quarenta) horas semanais, prevista no art. 6º, II, da Emenda Constitucional nº 141/2026, aos empregados submetidos à jornada será adotado o divisor 200 (duzentos) ora convencionado, sem que a redução constitucional da duração do trabalho implique redução do salário mensal, dos pisos salariais ou dos demais valores remuneratórios assegurados por esta Convenção Coletiva.

Em resumo: com as 40h (Etapa 2), o divisor passa a 200, sem reduzir salário nem piso.

Parágrafo quarto. Para fins de apuração das horas extraordinárias, o valor da hora normal será obtido mediante a divisão do salário mensal pelo divisor vigente no período, nos termos do caput e do parágrafo terceiro desta cláusula, aplicando-se sobre esse resultado o adicional previsto nesta Convenção Coletiva ou, na sua ausência, o adicional legalmente estabelecido.

Em resumo: hora extra = salário ÷ divisor da etapa (210 ou 200) + adicional da convenção ou da lei.

Parágrafo quinto. A presente estipulação é fruto de negociação coletiva específica e expressa quanto ao critério de apuração do salário-hora, sendo celebrada com fundamento no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e na autonomia coletiva reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.046 da Repercussão Geral.

Em resumo: a cláusula se apoia na força das convenções reconhecida pelo STF.

Parágrafo sexto. A presente cláusula será interpretada em conformidade com a Emenda Constitucional nº 141/2026, preservando-se o divisor convencional ora estabelecido enquanto compatível com a Constituição Federal, não podendo sua aplicação resultar em jornada superior aos limites constitucionais ou legais vigentes.

Em resumo: o divisor nunca autoriza jornada acima do limite.

Parágrafo sétimo. Eventual alteração legislativa ou constitucional superveniente que modifique os limites de duração do trabalho não implicará, por si só, alteração do divisor ora pactuado, devendo as partes observar a legislação superveniente e, quando necessário, promover a adequação da presente cláusula mediante negociação coletiva.

Em resumo: mudanças futuras na lei não alteram o divisor sozinhas; a adequação se faz por negociação.

Fecomércio RN
CNC Sesc Senac
Sindicatos Empresariais | Instituto Fecomércio

GRATUITA

Calculadora 5×2

A ferramenta da Fecomércio RN para a sua empresa se adequar. Em poucos minutos, você informa a equipe e o horário de funcionamento e recebe:

- as horas que faltam em cada etapa e o custo de cada caminho;
- uma escala 5×2 para a sua equipe, conferida pelas novas regras;
- um plano em PDF para levar ao contador e ao sindicato.

calculadora5x2.fecomerciorn.com.br

Fale com a Fecomércio RN

WhatsApp
(84) 98102-2395

Site e Instagram
fecomerciorn.com.br · @fecomerciorn

Endereço
R. Padre João Damasceno, 1935, Lagoa Nova, Natal/RN, CEP 59075-760

Seu sindicato
Procure o sindicato empresarial do seu segmento

Aviso importante. As informações desta cartilha têm caráter exclusivamente informativo e orientativo. Refletem a leitura da Fecomércio RN sobre a Emenda Constitucional 141/2026, sujeita a regulamentação e a interpretações posteriores. Não constituem parecer jurídico, contábil ou trabalhista, nem substituem a análise do contador, do advogado ou do sindicato da empresa. As decisões tomadas a partir deste material são de responsabilidade exclusiva da empresa.