NOTA ORIENTATIVA DL Nº 001/2026

Diretoria de Políticas Estratégicas e Legislativas

Destinatários	Senhores Presidentes dos Sindicatos filiados ao Sistema Fenacon Sescap/Sescon
Assunto	Fim da escala 6x1 e redução da jornada de trabalho (Emenda Constitucional nº 141/2026): orientações para a negociação coletiva patronal e para a adaptação das empresas representadas
Data	17 de outubro de 2026

A Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas (Fenacon), por meio de sua Presidência e da Diretoria de Políticas Estratégicas e Legislativas, encaminha aos sindicatos filiados a presente Nota Orientativa. O objetivo é preparar as entidades patronais para as negociações coletivas e para a adaptação das empresas representadas à nova disciplina constitucional da jornada de trabalho.

O conteúdo tem caráter **orientativo**. Não substitui a autonomia de cada sindicato na condução de suas negociações nem a análise jurídica local de cada instrumento coletivo.

1. CONTEXTO E SITUAÇÃO DA TRAMITAÇÃO

A Emenda Constitucional nº 141/2026, originada da Proposta de Emenda à Constituição nº 221/2019, altera o art. 7º da Constituição Federal. Ela reduz a duração máxima do trabalho de 44 para 40 horas semanais, institui dois dias de repouso semanal remunerado e veda qualquer redução salarial.

- **Câmara dos Deputados (27/05/2026):** aprovação em dois turnos, por 472 a 22 e por 461 a 19 votos.
- **CCJ do Senado (02/09/2026):** o relator, senador Omar Aziz, rejeitou as 35 emendas apresentadas e manteve integralmente o texto da Câmara.
- **Plenário do Senado (14/10/2026):** aprovação em dois turnos, por 75 a 1 em cada votação.
- **Congresso Nacional (16/10/2026):** promulgação da Emenda Constitucional nº 141/2026 pelas Mesas da Câmara e do Senado, com publicação no Diário Oficial da União na mesma data, em edição extra.

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026 EM VIGOR

Por se tratar de emenda constitucional, não houve sanção presidencial: a promulgação coube às Mesas da Câmara e do Senado (CF, art. 60, § 3º). Como a promulgação e a publicação ocorreram no mesmo dia, **todos os prazos desta Nota contam de 16/10/2026**. Os prazos em meses e anos vencem no dia de igual número do mês de início (Código Civil, art. 132, § 3º).

- **16/10/2026:** vigência imediata dos dispositivos da Emenda, exceto o novo inciso XV do art. 7º (art. 10, II).
- **16/12/2026:** 2 folgas semanais remuneradas, jornada máxima de 42h e perda de efeito das cláusulas coletivas incompatíveis (arts. 3º, 6º, I, e 10, I).

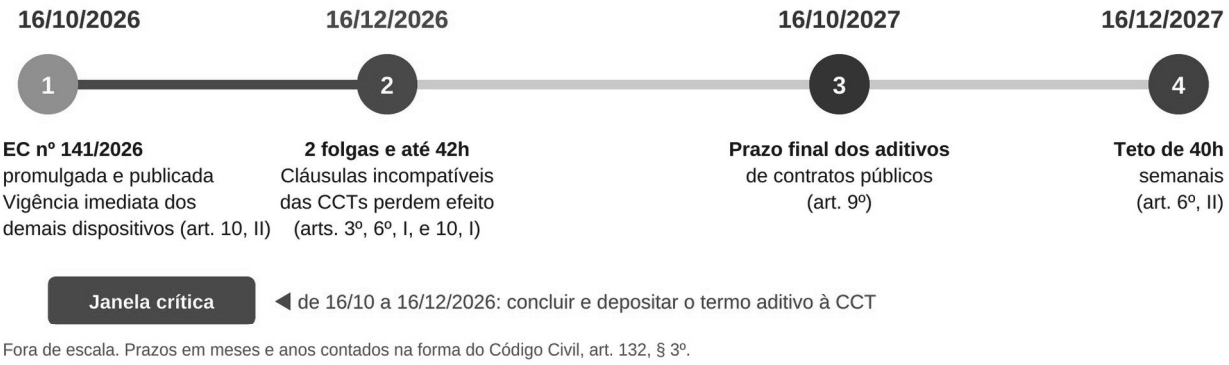
I|FENACON INSTITUTO SISTEMA SESCAP | SESCON
FENACON|CD CERTIFICADORA DIGITAL SISTEMA SESCAP | SESCON
UNI|FENACON EDUCAÇÃO CORPORATIVA SISTEMA SESCAP | SESCON

- **16/10/2027:** prazo final para os aditivos de reequilíbrio dos contratos com a administração pública (art. 9º).
- **16/12/2027:** jornada máxima de 40h semanais (art. 6º, II).

2. SÍNTESE DAS ALTERAÇÕES

Tema	Regra atual	Nova regra
Jornada semanal (art. 7º, XIII)	Até 44 horas	Até 40 horas, com transição: 42h a partir de 16/12/2026 e 40h a partir de 16/12/2027 (art. 6º da EC)
Jornada diária	Até 8 horas	Até 8 horas, mantida a compensação e a redução por acordo ou convenção coletiva
Repouso semanal (art. 7º, XV)	1 dia remunerado	2 dias remunerados, um preferencialmente aos domingos, a partir de 16/12/2026
Compensação de folgas (novo § 2º)	Não prevista na Constituição	Excepcionalmente, por convenção ou acordo coletivo: média de 2 folgas por semana no mês, com ao menos 1 a cada semana
Salário (art. 2º da EC)	Irredutibilidade geral (art. 7º, VI)	Vedada qualquer redução, nominal ou proporcional, inclusive nos pisos salariais
Instrumentos coletivos (art. 3º da EC)	Valem até o fim da vigência	Cláusulas incompatíveis sobre jornada e repouso perdem efeito em 16/12/2026
Alta renda (art. 8º da EC)	Hipersuficiente: CLT, art. 444, parágrafo único	Com diploma superior e remuneração a partir de 2,5 vezes o teto do RGPS: fora das regras de jornada e controle, salvo previsão em norma coletiva ou liberalidade; mantidas as 2 folgas. Em vigor desde 16/10/2026
MEI, ME e EPP (art. 5º da EC)	—	Lei complementar **poderá** instituir medidas transitórias de mitigação, condicionadas à manutenção do emprego

3. MARCOS CRÍTICOS PARA AS ENTIDADES SINDICAIS



Fora de escala. Prazos em meses e anos contados na forma do Código Civil, art. 132, § 3º.

POR QUE O PRAZO ATÉ 16/12/2026 É DECISIVO

Se até 16/12/2026 não houver termo aditivo, as cláusulas incompatíveis deixam de valer e passam a incidir apenas as regras constitucionais: 2 folgas por semana, até 8 horas por dia e sem compensação de folgas. Na prática, **sem norma coletiva o limite efetivo já será de 40 horas semanais (5 dias × 8 horas) desde a primeira etapa**, porque as 42 horas da transição só cabem em 5 dias com jornada diária ampliada, e essa ampliação depende de convenção ou acordo coletivo (art. 7º da EC).

4. IMPACTO SOBRE AS CONVENÇÕES COLETIVAS VIGENTES

Pelo art. 3º da EC, as cláusulas sobre duração do trabalho e repouso semanal incompatíveis com a Emenda perdem efeito em 16/12/2026, dois meses após a publicação, independentemente da vigência do instrumento e da data-base. O parecer da CCJ do Senado registrou que a regra existe justamente para evitar regimes distintos na mesma categoria até o fim de cada convenção, que pode durar até dois anos (CLT, art. 614, § 3º).

Recomenda-se que cada sindicato faça imediatamente o **mapeamento cláusula a cláusula** da CCT vigente, usando como referência o roteiro abaixo.

Cláusula usual da CCT	Situação	Providência recomendada
Jornada de 44h semanais	**Perde efeito**	Substituir pelo limite de 42h na transição e de 40h a partir de 16/12/2027
Compensação do sábado (8h48 de segunda a sexta)	**Perde efeito**	Reescrever: com 42h, a distribuição pode ser de 8h24 em 5 dias (art. 7º da EC); com 40h, de 8h diárias
Escalas 6x1 ou com 1 folga semanal	**Perde efeito**	Prever 2 folgas semanais ou o regime compensatório do novo § 2º
Banco de horas	**Revisar**	Manter, ajustando os limites semanais de referência e as regras de saldo (CLT, art. 59, § 2º)
Pisos salariais mensais	**Mantida**	Os valores não podem ser reduzidos (art. 2º, parágrafo único). Rever apenas o divisor para cálculo do salário-hora

Cláusula usual da CCT	Situação	Providência recomendada
Pisos ou salários por hora (horistas)	**Revisar**	Garantir que a remuneração mensal não diminua com a redução de horas e incluir o reflexo do 2º DSR
Divisor de horas (220)	**Revisar**	Passa a 210 na fase de 42h e a 200 na de 40h (CLT, art. 64)
Adicional de horas extras e limites	**Revisar**	Adequar a base de cálculo ao novo divisor e o limite diário à nova jornada
Jornadas reduzidas (6h, 30h, 36h)	**Mantida**	Não há redução proporcional (art. 4º), mas as 2 folgas semanais passam a valer
Escala 12x36	**Mantida**	Continua lícita (CLT, art. 59-A), conforme o parecer da CCJ

5. MEDIDAS RECOMENDADAS PARA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

5.1 Antecipar a negociação, sem aguardar a data-base

1. **Convocar assembleia geral** da categoria econômica para autorizar a negociação de termo aditivo, observados o estatuto e o art. 612 da CLT.
2. **Abrir mesa de negociação extraordinária** com o sindicato laboral correspondente de imediato, com pauta específica sobre jornada e repouso.
3. **Celebrar termo aditivo à CCT** restrito aos temas da Emenda, preservando as demais cláusulas e a data-base.
4. **Depositar o instrumento** no sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme o art. 614 da CLT, e dar ampla divulgação às empresas representadas antes de 16/12/2026.

5.2 Cláusulas recomendadas para o termo aditivo

- **Jornada diária ampliada na fase de 42h (art. 7º da EC):** permitir a distribuição das 42 horas em 5 dias, até 8h24, durante a transição, de 16/12/2026 a 15/12/2027. É a cláusula de maior impacto, pois sem ela o limite prático cai para 40h já em 16/12/2026.
- **Regime compensatório de folgas (novo § 2º do art. 7º):** nos picos sazonais do setor, como fechamentos mensais, declaração do IRPF e entrega de ECD e ECF, admitir semanas com uma folga compensadas em outras semanas do mesmo mês. A regra é média de 2 folgas por semana no mês-calendário e pelo menos 1 folga em cada semana.
- **Banco de horas adaptado:** manter o banco de horas anual, com parâmetros semanais de 42h e depois 40h, e regras claras de compensação e pagamento de saldo.
- **Cláusula de transição remuneratória:** explicitar a irredutibilidade dos salários e dos pisos, o novo divisor e o tratamento dos horistas e comissionistas, incluindo os reflexos do 2º DSR. Isso reduz o risco de passivo.
- **Empregados do art. 8º da EC:** definir se a norma coletiva manterá ou não o controle de jornada para empregados com diploma superior e remuneração igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS. A decisão pode ficar a critério de cada empresa, respeitadas as 2 folgas.
- **Domingos e feriados:** organizar o rodízio das folgas, com uma delas preferencialmente aos domingos, e harmonizar com as regras locais de funcionamento.

5.3 Cláusulas que devem ser evitadas

O parecer da CCJ do Senado rejeitou expressamente emendas que buscavam esses mesmos efeitos. Cláusulas com esse conteúdo tendem a ser consideradas nulas e a gerar passivo trabalhista para as empresas representadas.

- Fixar jornada contratual semanal acima de 42h na transição ou de 40h ao final, ainda que por compensação.
- Tratar o segundo dia de repouso como não remunerado ou como "dia útil não trabalhado".
- Compensação de folgas sem garantia de ao menos 1 folga em cada semana.
- Redução salarial proporcional à redução de jornada, inclusive nos pisos.
- Delegar ao acordo individual a definição de escalas ou da duração do trabalho fora das hipóteses legais.

Fundamentos: CF, art. 7º, XIII e XV, na nova redação; EC nº 141/2026, art. 2º; CLT, art. 611-B, IX; STF, Tema 1.046 (ARE 1.121.633), que preserva os direitos absolutamente indisponíveis.

I|FENACON INSTITUTO SISTEMA SESCAP | SESCON
FENACON|CD CERTIFICADORA DIGITAL SISTEMA SESCAP | SESCON
UNI|FENACON EDUCAÇÃO CORPORATIVA SISTEMA SESCAP | SESCON

6. ORIENTAÇÕES ÀS EMPRESAS REPRESENTADAS

Recomenda-se que os sindicatos comuniquem às empresas da base, por circular e em reunião, as seguintes providências:

Tema	Orientação
Diagnóstico de jornadas	Levantar quem trabalha em 6x1 ou acima de 40h. É comum que escritórios de serviços contábeis adotem 5x2 com 44h (8h48 de segunda a sexta); nesses casos, mesmo sem escala 6x1, será preciso reduzir a carga semanal.
Custo da hora	Com salário mantido e menos horas, o valor da hora sobe 4,8% na fase de 42h e 10% na de 40h, o que afeta horas extras, adicionais e verbas calculadas por hora.
Capacidade operacional	Cada empregado passa a oferecer até 4 horas a menos por semana (−9%). As empresas devem planejar os picos sazonais com antecedência, por meio do banco de horas e do regime compensatório negociado.
Folha e ponto	Parametrizar o novo divisor, os 2 dias de DSR e as regras do termo aditivo no sistema de folha e no controle de ponto, com efeitos a partir de 16/12/2026.
Contratos de honorários	Cada empresa deve rever individualmente seus contratos e cláusulas de reajuste. Estudos de custo divulgados pelo sindicato devem ter caráter apenas informativo, **sem fixação ou recomendação de preços**, observada a Lei nº 12.529/2011 (defesa da concorrência).
Contratos públicos	Empresas com contratos de mão de obra com a administração pública devem formalizar o aditivo de reequilíbrio econômico-financeiro até 16/10/2027 (art. 9º da EC; Lei nº 14.133/2021, art. 124, II, "d"). As 2 folgas, porém, valem a partir de 16/12/2026.

7. ATUAÇÃO LEGISLATIVA DA FENACON

A maior parte das empresas de serviços contábeis é microempresa ou empresa de pequeno porte. Por isso, a Fenacon atuará prioritariamente nas seguintes frentes:

- **Lei complementar do art. 5º da EC:** articulação no Congresso Nacional para que as medidas transitórias de mitigação para MEI, ME e EPP sejam regulamentadas com rapidez e alcancem efetivamente o setor de serviços.
- **Lei ordinária do novo § 3º do art. 7º:** acompanhamento da regulamentação dos regimes diferenciados de duração do trabalho e de repouso.
- **Regulamentação infralegal:** monitoramento de eventuais normas do Ministério do Trabalho e Emprego sobre a aplicação da Emenda.

I|FENACON INSTITUTO SISTEMA SESCAP | SESCON
FENACON|CD CERTIFICADORA DIGITAL SISTEMA SESCAP | SESCON
UNI|FENACON EDUCAÇÃO CORPORATIVA SISTEMA SESCAP | SESCON

SOLICITAÇÃO AOS SINDICATOS FILIADOS

Para fundamentar tecnicamente os pleitos da Fenacon, solicitamos que cada sindicato encaminhe à Diretoria Legislativa, por meio de seu representante na Câmara Legislativa Nacional, as seguintes informações sobre sua base:

- número aproximado de empresas e de empregados;
- jornada predominante e escalas praticadas;
- estimativa de impacto no custo da folha;
- situação da CCT e da negociação do termo aditivo.

8. BASES LEGAIS

- Constituição Federal: art. 7º, VI, XIII, XIV, XV, XXVI e §§ 1º a 3º (nova redação); art. 37, XXI; art. 60, §§ 2º e 3º.
- Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026 (DOU de 16/10/2026, edição extra), arts. 1º a 10, originada da PEC nº 221/2019.
- Código Civil (Lei nº 10.406/2002), art. 132, § 3º (contagem de prazos em meses e anos).
- Consolidação das Leis do Trabalho: arts. 59, 59-A, 64, 67, 444, parágrafo único, 611-A, 611-B, 612, 613 e 614.
- Lei nº 605/1949 (repouso semanal remunerado); Lei nº 12.529/2011 (defesa da concorrência); Lei nº 14.133/2021, art. 124, II, "d".
- STF, Tema 1.046 da repercussão geral (ARE 1.121.633); Parecer da CCJ do Senado Federal sobre a PEC nº 221/2019 (relator: Senador Omar Aziz).

A Diretoria de Políticas Estratégicas e Legislativas permanece à disposição dos sindicatos filiados para esclarecimentos. Novas orientações serão emitidas caso sobrevenha regulamentação da Emenda Constitucional nº 141/2026.

Brasília/DF, 17 de outubro de 2026.

REYNALDO LIMA JR.
Presidente da Fenacon
Gestão 2026-2030

CARLOS ÁTILA FERREIRA DE SOUZA
Diretor de Políticas Estratégicas e Legislativas
Fenacon

I|FENACON INSTITUTO SISTEMA SESCAP | SESCON
FENACON|CD CERTIFICADORA DIGITAL SISTEMA SESCAP | SESCON
UNI|FENACON EDUCAÇÃO CORPORATIVA SISTEMA SESCAP | SESCON