SEAAC DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO

COMUNICADO OFICIAL ÀS EMPRESAS

Fim da Escala 6x1 – Orientações Atualizadas sobre a Adequação da Jornada de Trabalho

São José do Rio Preto/SP, 25 de novembro de 2026 • Base Normativa: EC nº 141/2026, Decreto nº 13.173/2026, Portaria MTE nº 2.041/2026 e ADIs 8041 e 8042 (STF)

As mudanças relacionadas à redução da jornada de trabalho e ao fim da escala 6x1 têm gerado dúvidas entre trabalhadores, empresas e escritórios de contabilidade. Com a publicação da **Emenda Constitucional nº 141/2026**, do **Decreto nº 13.173/2026** e da **Portaria MTE nº 2.041/2026** (de 23/11/2026), além das decisões liminares proferidas no âmbito das **ADIs 8041 e 8042 no Supremo Tribunal Federal (STF)**, já existem diretrizes objetivas para a etapa inicial de transição — sem prejuízo de eventuais ajustes decorrentes do julgamento definitivo pelo Plenário do STF ou de novas instruções normativas.

O **SEAAC de São José do Rio Preto e Região** está acompanhando atentamente todos os desdobramentos normativos e judiciais, reafirmando seu compromisso de oferecer orientações seguras e zelar pelo cumprimento dos direitos da categoria. Reunimos abaixo os principais pontos já estabelecidos para auxiliar as empresas na organização e adequação das jornadas:

1. Como funcionará o cronograma de redução?

A implementação da redução da jornada ocorrerá em duas etapas obrigatórias, acompanhada da tabela correspondente de divisores salariais:

Vigência	Jornada Semanal Máxima	Descanso Semanal	Divisor Padrão
Até 15 de dezembro de 2026	44 horas semanais	1 dia de descanso (24h)	220
A partir de 16 de dezembro de 2026	**42 horas semanais**	**2 dias de descanso (24h cada)**	**210**
A partir de 16 de dezembro de 2027	**40 horas semanais**	**2 dias de descanso (24h cada)**	**200**

Empregados que já cumprem 40 horas ou menos: Não há redução proporcional da carga horária, mas aplicam-se integralmente as novas regras relativas aos dois dias de descanso semanal.

2. Como a empresa poderá organizar a jornada durante a transição?

Na primeira etapa (42 horas semanais), conforme estabelecido na decisão liminar vigente no STF (ADIs 8041 e 8042), na ausência de Acordo ou Convenção Coletiva firmados até **15/12/2026**, admite-se a distribuição das 42 horas em **cinco dias de trabalho (modelo 5x2)**, com jornada diária de até **8 horas e 24 minutos**, sem incidência de adicional de horas extras sobre esses 24 minutos diários durante o período de transição.

3. Como funcionarão os dois dias de descanso e o DSR?

A partir de 16 de dezembro de 2026, todos os empregados terão direito a **dois períodos de descanso semanal**, cada um com 24 horas consecutivas, observadas as regras da Portaria MTE nº 2.041/2026:

- Um dos descansos deverá ocorrer **preferencialmente aos domingos**.
- Os dois dias de descanso poderão ser **consecutivos ou não**, mas devem ser concedidos dentro de cada semana de trabalho.
- Para atividades legalmente autorizadas a funcionar aos domingos, deverão ser organizadas **escalas de revezamento**, respeitando as regras específicas de cada setor.
- **Remuneração do DSR:** Os dois dias de descanso em conjunto correspondem, em regra, ao valor de **um dia de trabalho** (incluindo horas extras habituais), não implicando dobra automática do DSR. Para trabalhadores horistas ou avulsos, faculta-se o acréscimo discriminado de **16,667%** sobre o valor da hora. O trabalho realizado em dia de folga sem compensação na mesma semana enseja pagamento em dobro.

4. Como ficam o salário e o divisor do salário-hora?

- **Irredutibilidade salarial:** A redução da jornada não pode resultar em diminuição salarial, seja nominal ou proporcional, devendo ser preservados os salários e pisos salariais vigentes.
- **Aplicação do divisor:** A redução do divisor (de 220 para 210 em dez/2026, e para 200 em dez/2027) atualiza o valor da hora normal para fins de cálculo de horas extras e adicionais. Ficam preservados eventuais divisores mais benéficos já previstos em norma coletiva ou regulamento interno.

5. Como ficará o banco de horas?

A redução da jornada semanal não cancela automaticamente os acordos de banco de horas existentes, mas exige rigorosa observância do marco temporal:

- **Saldos acumulados até 15/12/2026:** Deverão ser compensados ou pagos conforme as condições previstas no acordo individual ou instrumento coletivo aplicável.
- **Horas trabalhadas a partir de 16/12/2026:** Deverão respeitar estritamente os novos limites semanais (42h e, posteriormente, 40h) e as novas regras de descanso, observados os requisitos legais para compensação.

6. Como ficará o início das férias?

Permanece proibida a concessão de férias com início nos **dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado**. Como passam a existir dois dias de descanso semanal na escala do empregado, o departamento pessoal deverá verificar ambos os dias de folga programados antes de fixar a data de início das férias.

7. Qual é o papel do Sindicato e quando a negociação coletiva é necessária?

- **Adequação regular (42h em 5x2):** Não é exigida autorização prévia ou individual do SEAAC para o simples cumprimento do limite legal de 42 horas distribuídas em até 8h24min diários, nos termos da legislação e da decisão judicial vigente.
- **Negociação coletiva obrigatória e revisão de cláusulas:** A atuação do sindicato permanece indispensável para flexibilizações específicas de jornada, regimes diferenciados de compensação, banco de horas coletivo e organização especial das escalas de folga. Além disso, conforme a decisão do STF, abre-se o prazo de **90 dias a partir de 16/12/2026** para renegociação coletiva de cláusulas de Convenções e Acordos Coletivos em vigor que sejam impactadas pelas novas regras de jornada.

> **8. Orientação Final:** Recomendamos que as empresas revisem desde já suas escalas de trabalho, parametrizem os sistemas de folha de pagamento para o novo divisor (210), levantem os saldos de banco de horas até 15/12/2026 e planejem os calendários de férias e folgas. O SEAAC de São José do Rio Preto e Região permanece à disposição das empresas e dos trabalhadores para esclarecimentos e para conduzir as negociações coletivas necessárias à segurança jurídica das relações de trabalho.

SEAAC de São José do Rio Preto e Região
25 de novembro de 2026.