

INFORMATIVO PARA CLIENTES

Fim da escala 6x1 e nova jornada

O que a EC 141/2026 exige e como adequar sua empresa

44h

até 15/12/2026

›

42h

a partir de 16/12/2026

›

40h

a partir de 16/12/2027

Escala 5x2 · negociação coletiva · custo da folha · Fator R · cronograma de adequação

INFORMATIVO Nº 116 · 21 DE OUTUBRO DE 2026

Material informativo, com base na legislação vigente nesta data. Não substitui análise individualizada.

CARTA AO LEITOR**Prezado(a) cliente,**

A Emenda Constitucional nº 141, publicada em 16 de outubro de 2026, encerra a escala 6x1 como regra e reduz a jornada máxima de 44 para 40 horas semanais, em duas etapas e sem redução de salário. A primeira etapa começa em dezembro: as empresas têm menos de oito semanas para se adequar.

Não se trata apenas de redesenhar escalas. A mudança altera o custo da hora trabalhada, o cálculo de horas extras, os contratos de prestação de serviços, o orçamento de 2027 e, para parte das empresas do Simples Nacional, o próprio anexo de tributação.

Reunimos neste informativo o que a emenda efetivamente determina, conferido no texto oficial, o que ainda depende de negociação ou de lei, e um cronograma prático de adequação. As questões trabalhistas de cada caso devem ser validadas também com a assessoria jurídica da empresa.

Contem conosco nesta transição.

Realdo de Oliveira

Sócio · CRC 35.821

Giovani Frasson

Sócio · CRC 29.681

Mileto Assessoria Empresarial

Sumário

01 O que o empresário precisa saber	4
02 O que a EC 141/2026 muda na Constituição	5
03 Datas e vigência	6
04 42 ou 40 horas já em dezembro: o papel da negociação coletiva	7
05 Particularidades por setor e por regime	8
06 Impactos na folha e nos custos	9
07 Reflexos tributários e contábeis	10
08 Cronograma de adequação	12
09 Riscos, pendências e base normativa	13

Como ler este material

Este informativo resume a Emenda Constitucional nº 141/2026 (DOU de 16/10/2026, edição extra), conferida no texto publicado pela Presidência da República, e a legislação trabalhista, previdenciária e tributária vigente em 21 de outubro de 2026. Estimativas de impacto econômico são de terceiros e estão identificadas como tal. Valores usados em exemplos são **hipotéticos**. Itens marcados como **a validar** dependem de regulamentação, negociação coletiva ou interpretação ainda não consolidada.

SEÇÃO 01

O que o empresário precisa saber

A escala 6x1 deixa de ser a forma usual de organizar a semana. A partir de dezembro de 2026, a regra passa a ser cinco dias de trabalho e dois de repouso remunerado, com jornada máxima de 42 horas, que cai para 40 horas um ano depois.

Nova regra

Jornada normal de até 8 horas diárias e 40 horas semanais e repouso semanal remunerado de 2 dias, um preferencialmente aos domingos.

Primeira etapa

Dois meses após a publicação (16/12/2026): limite de 42 horas semanais e dois dias de repouso. Recomendamos estar pronto até 15/12.

Segunda etapa

Um ano depois (16/12/2027): limite de 40 horas semanais. A partir daí, o que exceder é hora extra.

Sem redução salarial

A redução vale para os contratos em vigor e não pode reduzir salário de forma nominal, proporcional ou indireta, inclusive pisos.

Negociação coletiva

Só convenção ou acordo coletivo permite 8h24 por dia na etapa de 42h e escalas diferentes da 5x2, como a própria 6x1 com compensação.

Cláusulas antigas

Cláusulas coletivas incompatíveis com a emenda perdem efeito na virada de dezembro. Convenções atuais precisam ser revistas.

Custo da hora

Com o mesmo salário e menos horas, a hora fica cerca de 4,8% mais cara em 2027 e 10% mais cara a partir de 2028.

Reflexos tributários

Fator R no Simples, reoneração da folha (CPRB) no mesmo período e folha sem crédito de CBS e IBS após a reforma.

Pontos em aberto

Lei complementar para MEI, ME e EPP, regimes especiais como 12x36 e ajustes na CLT e no eSocial ainda dependem de norma.

SEÇÃO 02

O que a EC 141/2026 muda na Constituição

A emenda altera os incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição, acrescenta dois parágrafos sobre regimes compensatórios e regimes diferenciados e traz nove artigos com regras de transição.

Tema	Antes	Depois da EC 141/2026
Jornada semanal	44 horas	40 horas, com etapa intermediária de 42 horas por um ano
Limite diário	8 horas, com compensação por acordo ou convenção	8 horas, mantida a compensação. Na etapa de 42h, só convenção ou acordo coletivo pode ampliar o limite diário
Repouso semanal remunerado	1 dia, preferencialmente aos domingos	2 dias, um preferencialmente aos domingos (não precisam ser consecutivos)
Escala diferente da 5x2	Livre, respeitado o descanso semanal	Excepcional, só por convenção ou acordo coletivo, com média de 2 repousos no mês e ao menos 1 a cada semana de trabalho
Salário	—	Sem qualquer redução, nominal ou proporcional, inclusive pisos salariais
Regimes diferenciados	Previstos em lei e normas próprias	Lei poderá criar hipóteses diferenciadas, respeitados os limites de jornada e de repouso

Fundamento: CF, art. 7º, XIII, XV e §§ 2º e 3º, com a redação da EC 141/2026, art. 1º; EC 141/2026, art. 2º.

Os artigos da emenda em uma página

Artigo	O que determina
Art. 1º	Nova redação do art. 7º, XIII e XV, e inclusão dos §§ 2º (regime compensatório por norma coletiva) e 3º (regimes diferenciados por lei).
Art. 2º	A redução aplica-se aos contratos em vigor, sem qualquer redução salarial; a irredutibilidade alcança os pisos.
Art. 3º	Dois meses após a publicação, perdem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre jornada e repouso incompatíveis com a emenda.
Art. 4º	Jornadas já fixadas em 40 horas ou menos não sofrem redução proporcional, mas passam a ter direito aos 2 dias de repouso.
Art. 5º	Lei complementar poderá criar medidas transitórias para MEI, ME e EPP, condicionadas à manutenção do emprego.
Art. 6º	Cronograma: 42 horas dois meses após a publicação; 40 horas um ano depois.
Art. 7º	Até a etapa de 40 horas, convenção ou acordo coletivo pode ampliar a jornada diária para distribuir as 42 horas, respeitados os 2 repousos.
Art. 8º	Empregado com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS fica fora das regras de duração e controle de jornada, mantidos os 2 repousos.
Art. 9º	Contratos com a administração pública com emprego direto de mão de obra: nova jornada após aditamento de reequilíbrio, em até um ano.
Art. 10	Vigência: dois repousos após dois meses da publicação; demais dispositivos na data da publicação.

Fonte: texto da Emenda Constitucional nº 141, de 16/10/2026, publicado pela Presidência da República (planalto.gov.br).

SEÇÃO 03

Datas e vigência

A emenda conta os prazos em meses e anos, a partir da publicação no Diário Oficial de 16 de outubro de 2026. Isso explica a divergência entre 15 e 16 de dezembro nas notícias.

Data	O que passa a valer	Fundamento
16/10/2026	Publicação. Vigência imediata das regras de transição: irredutibilidade salarial, hipersuficientes, contratos públicos e lei complementar para pequenas empresas.	EC 141, art. 10, II
16/12/2026	Limite de 42 horas semanais; repouso semanal remunerado de 2 dias; perda de efeito das cláusulas coletivas incompatíveis.	EC 141, arts. 3º, 6º, I, e 10, I
16/12/2026 a 15/12/2027	Etapa de 42 horas: distribuição em 5 dias (8h24) somente com cláusula em convenção ou acordo coletivo.	EC 141, art. 7º
16/10/2027	Prazo máximo para aditamento dos contratos com a administração pública; após essa data, a nova jornada se aplica independentemente de aditivo.	EC 141, art. 9º

Data	O que passa a valer	Fundamento
16/12/2027	Limite de 40 horas semanais e 8 horas diárias, sem a ampliação transitória.	EC 141, art. 6º, II

Prazos contados em meses e anos terminam no dia de igual número do mês de início (Lei nº 810/1949 e Código Civil, art. 132, § 3º).

15 ou 16 de dezembro?

Parte da imprensa contou 60 dias corridos e chegou a 15/12/2026. O texto fala em “2 (dois) meses”, o que leva a 16/12/2026. Para fins de planejamento, recomendamos tratar 15/12/2026 como data-limite: escalas, aditivos, ponto e folha devem estar prontos para a semana que começa em 14/12.

SEÇÃO 04

42 ou 40 horas já em dezembro: o papel da negociação coletiva

O limite de 42 horas vale para todos, mas o limite diário continua em 8 horas. Com apenas 5 dias de trabalho, sem cláusula coletiva a empresa fica, na prática, limitada a 40 horas já em dezembro de 2026.

Situação da empresa	Jornada possível a partir de 16/12/2026	Consequência
CCT ou ACT com cláusula que amplia a jornada diária	5 dias × 8h24 = 42 horas	Usa a etapa de 42h até dezembro de 2027
Sem cláusula coletiva	5 dias × 8h = 40 horas	Antecipa as 40h ou paga 2 horas extras por semana
CCT ou ACT com regime compensatório (§ 2º)	Escala diferente da 5x2, inclusive 6x1, com média de 2 repousos no mês	Exige ao menos 1 folga a cada semana de trabalho

Fundamento: CF, art. 7º, XIII e § 2º; EC 141/2026, arts. 6º e 7º.

Pontos que mais geram dúvida

- **Filiação ao sindicato patronal não é o critério.** A convenção coletiva alcança todas as empresas da categoria na base territorial. O que importa é existir cláusula expressa, na CCT ou em acordo coletivo próprio (ACT).
- **Acordo individual de 8h24:** o art. 7º da emenda fala em convenção ou acordo coletivo. Há leitura doutrinária que admite acordo individual de compensação, com base na interpretação histórica do art. 7º, XIII, mas o risco de prevalecer a exigência de norma coletiva é relevante. **A validar com o jurídico.**
- **Cláusulas atuais:** convenções que preveem 6x1 sem a compensação exigida pelo novo § 2º, ou jornada acima de 42 horas, perdem efeito nessa parte na virada de dezembro (art. 3º). Não basta esperar a data-base.
- **Banco de horas e compensação:** continuam permitidos nas regras da CLT e das normas coletivas, desde que respeitados os novos limites.

Na prática

A negociação com o sindicato precisa estar concluída em novembro. É ela que decide se a empresa entra em dezembro com 42 ou com 40 horas, e se poderá manter escalas diferentes da 5x2. Quem depende de cláusula coletiva não pode aguardar a próxima data-base.

SEÇÃO 05

Particularidades por setor e por regime

O impacto não é uniforme. Quem opera sete dias por semana, em turnos ou em escalas próprias tem mais a redesenhar do que quem já trabalha de segunda a sexta.

Situação	O que a emenda prevê	Atenção e ação
Comércio, supermercados, farmácias e operações de 7 dias	5x2 como regra; escala diferente só por norma coletiva	Escalas rotativas com folgas não consecutivas; reforço de quadro nos fins de semana; conferir regras locais de domingos e feriados na CCT
Indústria com operação contínua e turnos de revezamento	Regime compensatório por norma coletiva, inclusive para regimes diferenciados (§ 2º)	Escalas como 6x2 dão média inferior a 2 folgas por semana; revisar 6x2, 5x1 e turnos (a validar)
Escala 12x36 (saúde, vigilância, portaria)	Não é tratada expressamente pela emenda	Segue prevista na CLT (art. 59-A). Compatibilidade com o limite de 40h e com os 2 repousos deve ser confirmada na norma coletiva (a validar)
Terceirização e prestação de serviços de mão de obra	Regra geral	Maior impacto relativo no custo; renegociar preço com tomadores privados antes de dezembro
Contratos com a administração pública	Nova jornada após aditivo de reequilíbrio, em até 1 ano (até 16/10/2027)	Pedir o reequilíbrio junto com o aditivo; após o prazo, a nova jornada vale mesmo sem aditivo
Empregado hipersuficiente (nível superior e remuneração de pelo menos 2,5 vezes o teto do RGPS)	Fora das regras de duração e controle de jornada, salvo liberalidade ou norma coletiva	Mantém os 2 repousos. Mapear cargos e formalizar o ajuste. Não se aplica a empregados públicos
Já em 5x2 com 44 horas (escritórios, indústria diurna)	Só a carga horária cai	Ajustar horário contratual: de 8h48 para 8h24 (com cláusula coletiva) ou 8h por dia
Jornada já de 40 horas ou menos, estágio, aprendiz	Sem redução proporcional (art. 4º)	Conferir apenas se a distribuição garante os 2 repousos
MEI, ME e EPP	Lei complementar poderá criar medidas transitórias (art. 5º)	A lei ainda não existe. Até lá, a regra geral vale para todos os portes
Empregados domésticos	Os incisos XIII e XV do art. 7º são assegurados aos domésticos (art. 7º, § 1º)	A nova jornada e os 2 repousos se aplicam; o limite de 44h da LC 150/2015 fica superado

Fundamento: EC 141/2026, arts. 4º, 5º, 8º e 9º; CF, art. 7º, § 1º (antigo parágrafo único) e § 2º; CLT, art. 59-A.

Atenção a informações não confirmadas

Notícias divulgaram que o texto permitiria ao MEI contratar até dois empregados. Esse ponto **não consta** do texto publicado da EC 141/2026, que apenas autoriza lei complementar com medidas transitórias para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte. Qualquer mudança no limite do MEI depende de alteração na LC 123/2006.

SEÇÃO 06

Impactos na folha e nos custos

Com o mesmo salário mensal e menos horas, o custo de cada hora trabalhada sobe. O efeito sobre o custo total depende de quanto a mão de obra pesa na operação e de como a empresa vai repor as horas perdidas.

Exemplo: empregado mensalista com salário de R\$ 3.000,00

Jornada semanal	Divisor mensal	Salário-hora	Hora extra (50%)	Aumento do custo-hora
44 horas (até dez/2026)	220	13,64	20,45	—
42 horas (dez/2026 a dez/2027)	210	14,29	21,43	+4,8%
40 horas (a partir de dez/2027)	200	15,00	22,50	+10,0%

Valores em R\$, hipotéticos. Divisor obtido pela regra do art. 64 da CLT (30 vezes a jornada diária média da semana de 6 dias úteis). Para 40 horas, o TST já adota o divisor 200 (Súmula 431); o divisor 210 para a etapa de 42 horas é a aplicação da mesma regra e deve ser validado.

Efeitos de cálculo na folha

- **Divisor:** manter o divisor 220 após a mudança subcalcula horas extras, adicional noturno, descontos de faltas e reflexos.
- **Horistas:** o salário-hora precisa ser reajustado para que a remuneração mensal não caia. Reduzir horas sem ajustar o valor-hora viola o art. 2º da emenda.
- **Segundo dia de repouso remunerado:** o reflexo de horas extras e adicionais no repouso semanal (Lei nº 605/1949) passa a considerar dois dias. A forma de cálculo ainda depende de regulamentação ou orientação (a validar).
- **eSocial:** alteração de jornada e horário contratual de cada empregado (evento de alteração contratual) e revisão dos horários cadastrados.
- **Provisões:** férias, 13º salário e encargos passam a refletir o novo custo-hora no orçamento de 2027.

Três saídas operacionais

Contratar

Repor as horas com novos empregados. Custo previsível, mas exige recrutamento e treinamento antes de dezembro.

Hora extra

Pagar o excedente com adicional de 50% sobre uma hora já mais cara. Solução de curto prazo, com limites legais e risco de passivo.

Produtividade

Redesenhar turnos, horário de funcionamento, automação e processos. Exige tempo, por isso convém começar agora.

Estimativas de impacto publicadas

Fonte	Estimativa divulgada
Ipea	Cerca de +7,8% no custo da mão de obra celetista; cerca de 1% no custo total de comércio e indústria; até 6,6% em vigilância e segurança
CNI	Até R\$ 267 bilhões por ano; gastos com pessoal de +8,8% a +12,7% no comércio e de +8,8% a +13,2% na construção
CNC	Até +21% na folha do comércio, com repasse a preços de até 13%
FecomercioSP	R\$ 158 bilhões no total, sendo R\$ 76,9 bilhões em serviços e R\$ 35,9 bilhões na indústria

Estimativas de terceiros, com metodologias diferentes, conforme divulgadas pela imprensa entre abril e outubro de 2026. Não foram conferidas nos estudos originais e servem apenas como referência de ordem de grandeza.

SEÇÃO 07

Reflexos tributários e contábeis

A emenda é trabalhista, mas o aumento do custo de pessoal coincide com mudanças tributárias já em curso. Três pontos merecem simulação por cliente.

Simples Nacional: Fator R

Para as atividades de serviço sujeitas ao Fator R, a tributação é pelo Anexo III quando a folha de salários dos últimos 12 meses (incluindo pró-labore, contribuição patronal e FGTS) alcança 28% da receita bruta do mesmo período; abaixo disso, pelo Anexo V, de alíquotas maiores.

Cuidado com a leitura apressada

A simples redução da jornada **não aumenta a folha**: o salário mensal continua o mesmo. O Fator R só muda se a empresa contratar para repor horas ou pagar horas extras. Empresas próximas de 28% devem simular o efeito dessas contratações, que pode compensar parte do custo com a mudança do Anexo V para o Anexo III.

Exemplo hipotético (12 meses)	Hoje	Com 1 contratação
Receita bruta	1.000.000,00	1.000.000,00
Folha de salários com encargos e pró-labore	265.000,00	290.000,00
Fator R	26,5%	29,0%
Anexo aplicável	Anexo V	Anexo III

Fundamento: LC 123/2006, art. 18, §§ 5º-J, 5º-M e 24. Valores em R\$, hipotéticos. O ganho depende da faixa de receita e deve ser comparado com o custo da contratação.

Empresas com desoneração da folha (CPRB)

Os setores que estavam na desoneração passam pela reoneração gradual da Lei nº 14.973/2024. O aumento do custo de pessoal trazido pela emenda soma-se, no mesmo período, à volta da contribuição patronal sobre a folha.

Ano	CPRB sobre a receita	Contribuição patronal sobre a folha
2026	60% da alíquota original	10% (50% da alíquota de 20%)
2027	40% da alíquota original	15% (75% da alíquota de 20%)
2028 em diante	Extinta	20% integral

Fundamento: Lei nº 12.546/2011, art. 9º-A, incluído pela Lei nº 14.973/2024; Lei nº 8.212/1991, art. 22, I e III.

Reforma Tributária do Consumo

Classificação: impacto indireto. A EC 141/2026 não altera tributos sobre o consumo, mas o custo de pessoal que ela eleva **não gera crédito** de CBS e IBS, porque salários não são aquisição de bens ou serviços. Já serviços contratados de fornecedores do regime regular, em regra, geram crédito a partir de 2027 (LC 214/2025, art. 47). Isso muda a comparação de custo entre equipe própria e serviço terceirizado e deve entrar na formação de preço, junto com a CBS calculada “por fora”.

Ponto de atenção

A comparação entre contratar e terceirizar precisa considerar o crédito de CBS e IBS, mas também o risco trabalhista. Substituir empregados por pessoas jurídicas para fugir do custo da emenda atrai reconhecimento de vínculo, passivo e autuação previdenciária.

Lucro Real, Lucro Presumido e orçamento

- **Lucro Real:** o aumento de salários, horas extras e encargos é despesa operacional dedutível; não há adição específica no e-Lalur.
- **Orçamento 2027:** incluir o custo-hora de 42h no primeiro ano e projetar 40h para 2028, junto com a CBS e a reoneração, quando aplicável.
- **Contratos de preço fixo:** verificar cláusulas de reajuste e reequilíbrio; sem elas, o prestador de mão de obra absorve até 10% de custo-hora.

SEÇÃO 08

Cronograma de adequação

O plano tem cinco fases e dois marcos legais. As três primeiras cabem nas próximas oito semanas, porque a negociação coletiva precisa estar fechada antes da implantação.

Fase e período	O que fazer	Responsáveis
1. Diagnóstico · 21 a 31/10/2026	Mapa de empregados por escala, jornada, salário, CBO e CCT aplicável · identificação de hipersuficientes · simulação de custo em três cenários (contratação, hora extra, redesenho de escalas)	RH/DP e Financeiro
2. Negociação coletiva · novembro/2026	Confirmar se a CCT tem cláusula de 8h24 e de regime compensatório; se não tiver, negociar ACT ou planejar 40h já em dezembro · desenhar as escalas 5x2 por unidade · repactuar contratos de serviço com clientes	Jurídico, RH e Comercial
3. Implantação · 1º a 15/12/2026	Aditivos de jornada · reajuste de horistas · ponto eletrônico e banco de horas · divisor da folha · eSocial · comunicação às equipes antes da virada	DP, TI e Operações
4. Estabilização · 16/12/2026 a 30/06/2027	Acompanhar mensalmente horas extras, absenteísmo, produtividade e custo contra o orçamento · ajustar quadro e escalas onde a cobertura falhar	Operações e Financeiro
5. Preparação para 40h · julho a 15/12/2027	Renegociar ACT · contratar ou automatizar · reprecificar · montar o orçamento de 2028 · contratos públicos: aditivo e reequilíbrio até 16/10/2027	Todas as áreas

Checklist até 15/12/2026

Item	Responsável	Até
Levantar empregados por escala, jornada contratual, CBO, salário e CCT	RH/DP	31/10
Identificar hipersuficientes e formalizar o ajuste	RH/DP e Jurídico	30/11
Simular custo da folha em três cenários e incluir no orçamento 2027 e no preço	Financeiro	31/10
Simular o Fator R (empresas do Simples com atividades sujeitas a ele)	Contábil	30/11
Abrir negociação com o sindicato para cláusula de 8h24 e regime compensatório	Jurídico e RH	Novembro
Desenhar as novas escalas 5x2 por unidade e setor	Operações	30/11
Notificar clientes e tomadores sobre repactuação de contratos de serviço	Comercial	30/11
Emitir aditivos de jornada e reajustar salário-hora dos horistas	DP	15/12
Reconfigurar ponto eletrônico, banco de horas e divisor da folha	DP e TI	15/12
Atualizar jornada e horário contratual no eSocial	DP	15/12
Comunicar equipes e lideranças sobre as novas escalas	RH e lideranças	15/12

SEÇÃO 09

Riscos, pendências e base normativa

Os riscos abaixo são os que mais geram passivo se ignorados. As pendências podem mudar regras no meio da transição, por isso o plano deve ser revisto a cada trimestre.

Principais riscos

- **Passivo trabalhista:** manter 6x1 após dezembro sem norma coletiva válida gera horas extras, pagamento em dobro de repouso trabalhado e autuação.
- **Divisor errado:** continuar usando 220 subcalcula horas extras, adicional noturno e reflexos.
- **Redução salarial indireta:** cortar horas de horistas sem ajustar o valor-hora viola a emenda.
- **Pejotização:** substituir empregados por pessoas jurídicas para reduzir custo atrai reconhecimento de vínculo e cobrança de contribuições.
- **Margem de contratos de preço fixo:** prestadores de mão de obra sem cláusula de reajuste absorvem o aumento do custo-hora.
- **Mudança regulatória:** lei complementar para pequenas empresas, lei sobre regimes diferenciados e propostas de revisão no Congresso podem alterar regras durante a transição.

Base normativa

Norma	Conteúdo
EC 141/2026	Altera o art. 7º, XIII e XV, da Constituição; regras de transição, hipersuficientes, contratos públicos e vigência.
CF, art. 7º, § 1º	Estende aos empregados domésticos, entre outros, os direitos dos incisos XIII e XV.
CLT, arts. 59, 59-A e 64	Compensação e banco de horas, escala 12x36 e cálculo do salário-hora.
Lei nº 605/1949	Repouso semanal remunerado e seus reflexos (adaptação ao segundo dia pendente).
TST, Súmula 431	Divisor 200 para jornada de 40 horas semanais.
LC 123/2006, art. 18	Fator R no Simples Nacional (Anexos III e V).
Lei nº 14.973/2024	Reoneração gradual da folha para os setores da CPRB (2025 a 2027).
LC 214/2025, art. 47	Crédito de CBS e IBS sobre aquisições de bens e serviços.

Ainda pendente em 21/10/2026

- Lei complementar com medidas transitórias para MEI, ME e EPP (EC 141, art. 5º).
- Lei sobre hipóteses de regimes diferenciados de jornada e repouso (CF, art. 7º, § 3º).
- Tratamento da 12x36, das escalas 6x2 e dos turnos de revezamento frente aos 2 repouso e às 40 horas.
- Adaptação da CLT, da Lei nº 605/1949 e dos leiautes do eSocial ao segundo dia de repouso.
- Data exata da primeira etapa (15 ou 16/12/2026) e validade de acordo individual de 8h24.

ENCERRAMENTO

Oito semanas para decidir como a empresa entra em 2027

Quem negocia cedo com o sindicato, simula custos e redesenha escalas chega a dezembro com 42 horas, sem passivo e com o orçamento ajustado. Quem espera tende a entrar já em 40 horas, pagando horas extras e renegociando contratos às pressas.

Como a Mileto apoia sua empresa

Diagnóstico de impacto

Mapa da folha por escala e jornada, com custo-hora atual, em 42h e em 40h.

Cenários e orçamento

Simulação de contratação, hora extra e redesenho de escalas, integrada ao orçamento de 2027 e 2028.

Fator R e regime

Simulação do Fator R no Simples e efeitos da reoneração da folha e da Reforma Tributária.

Preços e contratos

Reprecificação e revisão de cláusulas de reajuste e reequilíbrio em contratos de serviço.

Indicadores mensais

Acompanhamento de horas extras, absenteísmo, produtividade e custo contra o orçamento.

Acompanhamento

Monitoramento das normas pendentes, em conjunto com a assessoria jurídica trabalhista da empresa.

Quem assina este informativo

Realdo de Oliveira

SÓCIO · CRC 35.821

Professor, consultor e conselheiro de empresas. Mestre em Contabilidade (UFSC) e especialista em Gestão Tributária (USP).

Giovani Frasson

SÓCIO · CRC 29.681

Professor, consultor e conselheiro de empresas. Graduado em Ciências Contábeis e em Administração e especialista em Gestão Tributária (Unisul).



FALE COM A GENTE

Telefones

(48) 99621-9930 · (48) 99631-9010

E-mail

mileto@miletogestaoestrategica.com

Site

www.miletogestaoestrategica.com

Este informativo foi elaborado com base na legislação e nos atos publicados até 21 de outubro de 2026 e tem caráter geral. A aplicação a cada empresa depende de sua categoria, convenção coletiva, setor e operação, e não dispensa análise individualizada.