PALESTRA · SEAC-SP · 26 DE OUTUBRO DE 2026

Escala 6×1: o futuro do trabalho e os desafios do setor

A EC 141/2026 no asseio e conservação: do custo à repactuação

Prof. Dr. Fabiano Zavanella
Sócio do Rocha, Calderon e Advogados Associados · Doutor em Direito do Trabalho (USP) · Presidente da SOBRATT

Rocha Calderon ADVOGADOS · ipojur. · PROFESSOR Fabiano Zavanella

“A Emenda não tirou quatro horas da semana.

Ela mudou a unidade de medida do seu negócio.”

Quem vende posto de trabalho vai precisar aprender a vender hora, cobertura e resultado.

Roteiro da próxima hora

01

O que mudou

e o relógio que já começou a correr

02

A conta do setor

por que o asseio é o mais exposto

03

Os contratos

onde o jogo será ganho ou perdido

04

Operação e pessoas

escalas, folgas e riscos invisíveis

05

A mesa de negociação

a CCT e a virada do modelo

01

O que mudou

e o relógio que já começou a correr

Duas fases — ambas dentro da vigência da CCT atual

16/10/2026

Promulgação da EC 141

Começa a contagem dos prazos (da publicação)

≈ 16/12/2026

1ª fase: 42h + 2 repousos

Cláusulas coletivas incompatíveis perdem efeito (art. 3º)

≈ 16/12/2027

2ª fase: 40h semanais

Patamar final, 8h diárias

CCT SEAC-SP × SIEMACO-SP 2026/2027 vigência de 01/01/2026 a 31/12/2027 — as duas fases da Emenda acontecem dentro dela

Datas estimadas: os prazos contam da publicação da Emenda. Fonte: EC 141/2026, arts. 3º, 6º e 10; CCT 2026/2027, Cl. 1ª.

Oito dispositivos que mexem no caixa do setor

Art. 7º, XIII

40h semanais e 8h diárias; compensação de horários mantida

Art. 7º, XV

Dois dias de repouso semanal remunerado, um preferencialmente aos domingos

Novo §2º

Média mensal de repousos por norma coletiva — só “excepcionalmente”

Novo §3º

Lei pode criar regimes diferenciados, respeitados os limites (base da 12×36)

EC, art. 2º

Sem redução salarial “nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie”

EC, art. 3º

Em 60 dias, caem as cláusulas coletivas incompatíveis

EC, art. 7º

No ano das 42h, norma coletiva pode ampliar a jornada diária

EC, art. 9º

Contratos públicos: aplicação após aditamento de reequilíbrio, até 1 ano

02

A conta do setor

por que o asseio é o mais exposto

No asseio, a folha não é custo: é o produto

≈ 6,5%

do custo operacional em serviços para edifícios (vigilância e limpeza)

contra menos de 1% em indústria e comércio — Ipea, fev/2026

R$ 5,14 bi

por ano em reajustes de contratos terceirizados, só nos municípios

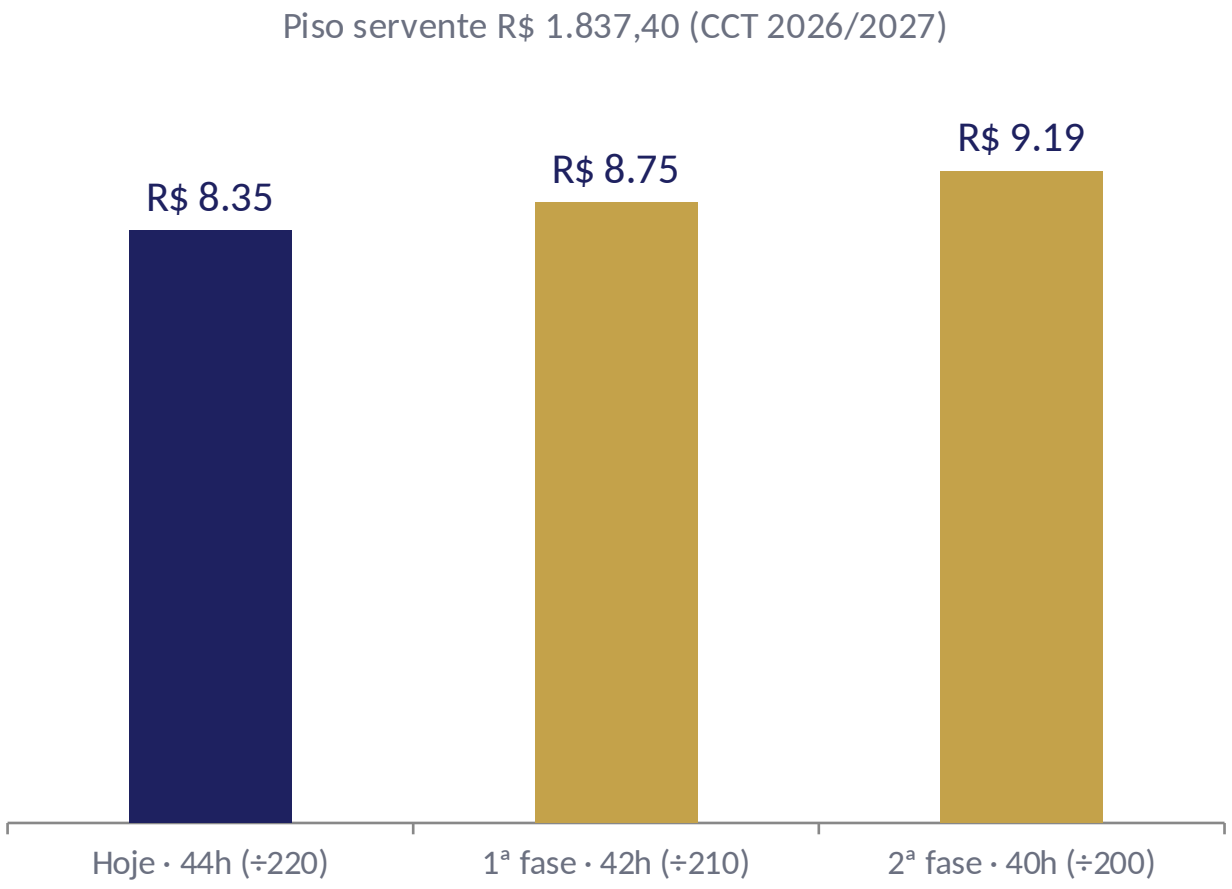
Confederação Nacional de Municípios, out/2026

R$ 20,2 bi

de aumento estimado em contratos de terceirização municipais

Frente Nacional de Prefeitos (estudo coord. por J. R. Afonso)

O piso não muda. O valor da hora, sim



+10%

no valor-hora, sem mexer em um centavo do salário

até +20%

se prevalecer a tese do “segundo repouso” (divisor 240)

A CCT de vocês já fixa o divisor em 220 (Cl. 40ª, §9º). Essa cláusula pode valer muito — ou cair em 60 dias.

O posto de trabalho mudou de tamanho

Perfil do posto	Hoje (6×1 / 44h)	Após a Emenda (5×2)	Efeito no quadro
Segunda a sexta	1,0 empregado (8h48/dia)	1,0 empregado (8h/dia)	**Mesma equipe, ≈ 9% menos horas de cobertura**
Segunda a sábado	1,0 empregado	1,2 empregado	**+20%**
Sete dias por semana	1,17 empregado	1,40 empregado	**+20%**
12×36 diurna, intervalo de 1h	2,0 empregados	2,0 empregados	**Sem alteração**

Conta por dia de cobertura (dias do posto ÷ dias trabalhados por empregado). Não inclui férias, faltas e reserva técnica — que também crescem na mesma proporção.

A 12×36 da CCT não cabe nas 40 horas

Como a 12×36 é praticada hoje	Jornada computável	Média semanal	2ª fase (40h)
Diurna, intervalo de 30 min (Cl. 38ª)	11h30	40,25h	**Excede**
Intervalo indenizado (Cl. 38ª, §3º)	12h	42h	**Excede**
Noturna, 30 min, hora noturna reduzida	≈ 12h26	≈ 43,5h	**Excede**
Diurna, intervalo de 1h usufruído	11h	38,5h	**Cabe**

3,5 plantões por semana na média. Hora noturna: art. 73, §1º, da CLT (a CCT não a afasta). Fonte: CCT 2026/2027, Cl. 38ª e 45ª.

Há pelo menos três desenhos de escala que fecham a conta.

Um deles nem depende do sindicato. Outro já foi validado pela SBDI-I do TST. A escolha certa depende do perfil de cada contrato.

O caminho intuitivo é o mais caro

Absorver

Mesma equipe, menos horas

0%

na folha

≈ 9% menos capacidade · intensificação do trabalho · risco psicossocial (NR-1)

Contratar

Redimensionar o quadro

+10% a +20%

no quadro

Custo previsível e repassável · recrutamento e treinamento

Hora extra

Manter o desenho atual

+13% a +18%

por empregado

Reflexos em DSR (Súm. 172 TST) · passivo · excesso estrutural

03

Os contratos

onde o jogo será ganho ou perdido

Contrato público: a Emenda abriu uma porta — com prazo

Art. 9º da EC 141

Nos contratos com a administração direta e indireta vigentes na publicação, com emprego direto de mão de obra, a redução da jornada é aplicada após aditamento para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro — em até 1 ano.

Alcance

Inclui concessões, permissões e PPPs; vale para os empregados alocados no contrato

Prazo-limite

Passado 1 ano, a regra vale com ou sem aditamento (§2°)

O que não espera

Os dois repousos têm vigência própria em 60 dias — leitura prudente: aplicar já

A 2ª fase

As 40h chegam em 14 meses: o diferimento alcança, na prática, só as 42h

CONTRATOS PÚBLICOS · DESTAQUE

O que não espera o aditamento

Dois repousos semanais

Vigência própria em 60 dias (art. 10, I). O art. 9º difere a "redução da duração do trabalho normal" — leitura prudente: os repousos não esperam

Cláusulas da CCT

As incompatíveis perdem efeito em 60 dias (art. 3º), também para quem trabalha em contrato público

Irredutibilidade salarial

Vale desde a publicação (art. 2º): nenhuma redução nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie

Empregados não alocados

Administrativo, supervisão e equipes de contratos privados seguem a regra geral

Contratos novos

Celebrados após a publicação não têm diferimento: a proposta já precisa precificar 42h e 40h

Prazo fatal

Em 1 ano da publicação, a jornada reduzida vale com ou sem aditamento (art. 9º, §2º)

O que muda na planilha de custos

Sobe

- Valor-hora (divisor 210 na transição, 200 nas 40h) e tudo que se calcula por hora
- Dimensionamento dos postos de 6 e 7 dias: até +20% de quadro
- Reposição de folgas, férias e ausências sobre o novo quadro
- Encargos e provisões sobre os novos empregados
- 12×36: redesenho do intervalo e da hora noturna

Se redistribui

Benefícios por dia trabalhado (transporte, refeição): menos dias por empregado, mais empregados por posto

Cada linha precisa de memória de cálculo: é ela que o gestor e o tribunal de contas vão auditar.

Contrato público: o calendário da urgência

Agora

Inventário dos contratos vigentes na publicação e dos empregados alocados; memória de cálculo por posto

Até ≈ 16/12/2026

Protocolar o pedido de aditamento. Aditado em até 2 meses, segue as vigências gerais (art. 9º, §3º)

Até ≈ 16/10/2027

Prazo máximo do aditamento; depois, a jornada reduzida vale de qualquer forma (§2º)

≈ 16/12/2027

40 horas para todos os contratos

Documente tudo
Depois do Tema 1.118, notificação formal e resposta do gestor viram prova — para os dois lados.

Novas licitações
Propostas apresentadas agora já precisam precificar as 42h e as 40h: não há diferimento para contrato novo.

Contrato privado: não existe art. 9º

O que o setor tem

- Cláusula de reajuste do contrato (se houver vínculo com a CCT)
- Negociação com base em memória de cálculo
- Revisão por onerosidade excessiva (CC, arts. 317 e 478) — caminho judicial, lento e incerto

Quem notifica primeiro, negocia melhor.

O cliente privado ainda não fez a conta. Chegar antes, com o impacto demonstrado posto a posto, transforma uma cobrança em uma proposta de adequação.

O seu cliente também está preocupado — use isso

Tomador público

STF, Tema 1.118 (RE 1.298.647, 2025): a responsabilidade subsidiária depende de comportamento negligente — a inércia após notificação formal

Tomador privado

Lei 6.019/1974, art. 5°-A, §5°: responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas do período da prestação

Nos contratos públicos, a fiscalização tende a aumentar: notificar a empresa e documentar é o que afasta a responsabilidade do ente.

Conformidade vira argumento comercial.

Quem chega com o plano de adequação à EC 141 não vende só limpeza: vende segurança jurídica ao tomador.

04

Operação e pessoas

escalas, folgas e riscos invisíveis

Sábados, folgas e o “excepcionalmente”

Novo §2º do art. 7º

“Excepcionalmente”, norma coletiva pode apurar os dois repousos na média do mês, garantido ao menos um por semana.

Nossa leitura: restritiva

Serve à natureza da atividade, não à conveniência produtiva. Calendário de sábados para compensar paradas não é exceção.

Sábado trabalhado

Com folga na mesma semana

Banco de horas

Resolve as horas — não os repousos

Repouso suprimido

Pagamento em dobro (Súm. 146 TST) e risco de autuação

A janela de 12 meses que ninguém está usando

8h24

é a jornada diária necessária para cumprir 42h em cinco dias

Para o setor, isso exige um aditivo à CCT antes da 1ª fase.

O limite constitucional continua em 8h por dia

Na 5×2, os dois dias livres são repousos: não sobra dia útil para compensar

O art. 7º da EC abre a exceção

Só por convenção ou acordo coletivo, e só no ano das 42h

Sem norma coletiva

Ou se trabalha 40h desde já, ou as horas além de 8h são extras

O mapa das escalas depois da EC 141

Escala	Média semanal	Repousos/semana	Veredito	Observação
5×2 · 8h	40h	2	**Cabe**	Padrão da Emenda
5×2 · 8h24	42h	2	**Só na transição**	Exige norma coletiva (art. 7º da EC)
4×2 · 8h	37,3h	2,33	**Cabe**	Já prevista na CCT (Cl. 40ª, §1º)
4×3 · 10h	40h	3	**Cabe**	Compensação pelo terceiro dia livre
12×36 · intervalo 1h	38,5h	3,5	**Cabe**	Noturna exige ajuste (hora reduzida)
4×4 · 12h · intervalo 1h	38,5h	3,5	**Cabe**	Mesma lógica da 12×36
6×2	—	1,75	**Não cabe**	Repousos abaixo de 2, mesmo na média mensal
5×1 e 6×1	—	1,17 e 1	**Não cabe**	Fim da escala com um repouso

Média por ciclo completo; 12h com 1h de intervalo = 11h computáveis. Desenhos sujeitos ao limite diário de 8h salvo compensação válida.

Férias: a janela de início encolheu

O art. 134, §3º, da CLT veda o início das férias nos dois dias que antecedem feriado ou repouso semanal remunerado. Com dois repousos, os dias proibidos dobram.

	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SÁB	DOM
6×1 · repouso no domingo	pode	pode	pode	pode	vedado	vedado	repouso
5×2 · repousos no sábado e domingo	pode	pode	pode	vedado	vedado	repouso	repouso
Repousos separados · quarta e domingo	vedado	vedado	repouso	pode	vedado	vedado	repouso

A CCT do setor já veda início em fins de semana, feriados e dias-ponte (Cl. 47ª, §4º). Com repousos separados, pode sobrar um único dia útil para iniciar as férias.

Repousos seguidos: 59 horas entre uma semana e outra

35h

1 repouso

24h de repouso + 11h de interjornada

59h

2 repousos seguidos

48h de repouso + 11h de interjornada

2 × 35h

2 repousos separados

cada um com 24h + 11h

Troca de turno no fim de semana

Quem sai do noturno na sexta e entra no diurno na segunda pode não completar as 59h

Supressão vira hora extra

O tempo que faltar é pago como extraordinário (Súm. 110 e OJ 355 da SBDI-1 do TST)

12×36 e 4×2

Cada descanso de 36h já supera as 35h; na 4×2, conferir as passagens entre blocos

Intensificar é o risco silencioso

Reduzir horas sem redimensionar significa mais metros quadrados por hora, para a mesma pessoa.

NR-1 e GRO

Carga de trabalho é perigo psicossocial: precisa estar no inventário de riscos do PGR

Afastamentos

Fadiga e adoecimento corroem a economia que a absorção prometia

Contratos

O tomador também responde pelo ambiente — e vai cobrar evidência

Método Zavanella (MZ-5E) — inventário em cinco eixos, começando pela carga de trabalho, para medir antes de decidir.

Outros perfis da carteira que mudam

Intermitente

Duas folgas nas semanas de convocação; o repouso pago a cada período tende a encarecer; valor-hora acompanha o dos empregados da função

Tempo parcial

Jornadas de até 40h não sofrem redução proporcional (art. 4º da EC), mas ganham o segundo repouso — rever Cl. 37ª e 39ª da CCT

Folguistas e volantes

Com a 5×2, postos de 6 e 7 dias dependem de cobertura rotativa: dimensionar e registrar a escala de cada um

Estagiários

Fora do art. 7º, mas escala de seis dias ao lado de empregados em 5×2 é indício de desvirtuamento

05

A mesa de negociação

a CCT e a virada do modelo

A CCT 2026/2027 sob a lupa

Cláusula	O que diz hoje	Com a EC 141
1ª · Vigência	01/01/2026 a 31/12/2027	**As duas fases ocorrem dentro dela**
3ª · Pisos	44h semanais e 220h mensais	**Parâmetro incompatível em 60 dias**
38ª · 12×36	Intervalo de 30 min; indenização de 50%	**Excede as 40h na 2ª fase**
40ª, §9º · Divisor	Hora normal = salário ÷ 220	**Estratégica: disputa central**
45ª · Noturno	Não afasta a hora reduzida	**Eleva a jornada da 12×36 noturna**
62ª · Ultratividade	Vale até a próxima CCT	**Não impede a perda de efeito (art. 3º)**

Fonte: CCT SEAC-SP × SIEMACO-SP 2026/2027 (registro SP003552/2026). Leitura do palestrante.

A VIRADA

De vender posto a vender resultado

Posto Um empregado por posto, preço por cabeça	**Cobertura e produtividade** Preço por hora de serviço, área e nível de serviço
Escala no papel Planilhas e folguistas improvisados	**Escala inteligente** Dados de presença e demanda para dimensionar
Reajuste anual Esperar a data-base	**Repactuação com evidência** Memória de cálculo posto a posto, antes do cliente pedir

Cinco perguntas para responder antes de dezembro

- Qual o perfil de postos da minha carteira — e quantos empregados a mais cada um exige?
- Quantas 12×36 tenho com intervalo de 30 min, indenizado ou noturno?
- Quais contratos públicos estão vigentes e quando protocolo o reequilíbrio?
- Quais clientes privados preciso notificar — e com qual memória de cálculo?
- O que a minha empresa precisa ver no aditivo da CCT?

Para aprofundar: obras recentes

A evolução do teletrabalho — Tomo VI: NR-1 e teletrabalho

Org. Fabiano Zavanella e Lucas Monteiro de Souza · Campinas: Lacier, 2026

Saúde mental e riscos psicossociais: a base para não transformar a redução de jornada em intensificação.

Relações do trabalho na era da IA

Org. André Teixeira e Thiago Pisciotti Paes · Editora Mizuno, 2026 · Capítulo: Gestão algorítmica, organização do trabalho e riscos psicossociais

Escalas inteligentes e dados de presença: a virada de vender posto para vender cobertura.

Também: https://rochacalderon.com.br/ec-141-tudo-ao-mesmo-tempo-agora/

https://rochacalderon.com.br/escala-6x1/

“Quem chega com a planilha, repactua.

Quem chega sem ela, absorve.”

Diagnóstico de Impacto EC 141

para empresas de asseio e conservação

Postos e escalas · contratos públicos e privados · CCT · riscos psicossociais

Obrigado. **Prof. Dr. Fabiano Zavanella**

fzavanella@rochacalderon.com.br · @proffabianozavanella

Rocha Calderon ADVOGADOS

ipojur.

PROFESSOR Fabiano Zavanella

Baixe a apresentação