CARTILHA PARA CLIENTES · ATUALIZADA EM 19/10/2026

O FIM DA ESCALA 6X1

O que muda para a sua empresa, quanto isso pode pesar no caixa e o que eu recomendo fazer desde já.

ConTech
SOLUÇÕES CONTÁBEIS



Hugo Raphael Nunes
CRC/RN-010524/O

ONDE ESTAMOS

A emenda foi promulgada. O prazo já está correndo.

Na quarta-feira, 14 de outubro, o Senado aprovou a PEC 221/2019 nos dois turnos, com 75 votos a favor e só 1 contra. A Câmara já tinha aprovado o texto em maio. Na sexta-feira, 16 de outubro, o Congresso promulgou a emenda em sessão solene: é a Emenda Constitucional 141/2026. Como é emenda constitucional, o presidente não precisa sancionar.

Linha do tempo (contada a partir da promulgação e publicação da emenda)

Dia 0

Promulgação

Aconteceu em 16/10/2026. Começou a contagem. Empresa e sindicato já podem negociar.

\+ 60 dias

Escala 5x2 e 42h

Dois dias de descanso por semana. Jornada máxima de 42h semanais.

\+ 60 dias

Convenções antigas

Cláusulas de acordo coletivo incompatíveis perdem a validade.

\+ 14 meses

40h semanais

Regra final: até 8h por dia e 40h por semana, sem corte de salário.

Datas. Com a promulgação em 16/10/2026, a escala 5x2 com 42h passa a valer por volta de 15/12/2026 e as 40h por volta de 16/12/2027. Os prazos contam da publicação no Diário Oficial da União, então confirme a data lá antes de fechar o calendário da sua empresa.

COMO FUNCIONA

As regras, uma por uma

Tema	O que diz o texto aprovado
Jornada	Cai de 44h para 40h semanais, com limite de 8h por dia. Compensação de horários e redução ainda maior podem ser feitas por acordo ou convenção coletiva.
Descanso	Dois dias de repouso semanal remunerado, um deles preferencialmente no domingo. O texto não exige que os dois dias sejam seguidos.
Salário	Sem redução, nem nominal nem proporcional. Vale também para pisos salariais e para contratos que já estão em andamento.
Domingos e feriados	A emenda só diz que um dos repousos deve ser, preferencialmente, no domingo. Não cria regra nova de pagamento. Seguem valendo as regras atuais: trabalho no dia de descanso sem folga compensatória é pago em dobro.
Compensação do repouso	Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo pode criar um regime de compensação, inclusive para regimes diferenciados, desde que a média no mês-calendário dê dois dias de repouso por semana, com pelo menos um deles dentro de cada semana de trabalho.
Escalas especiais	Uma lei poderá definir regimes diferenciados de jornada e repouso, sempre dentro dos limites da Constituição (8h por dia, 40h por semana e dois repousos). A escala 12x36 não é citada no texto e tem média de cerca de 42h semanais, então depende dessa lei.
Quem já faz 40h ou menos	A jornada não é reduzida de forma proporcional, mas o segundo dia de repouso semanal passa a valer para todos.

O que muda na prática no escritório

Valor da hora sobe

Para quem recebe salário mensal, o divisor da hora cai de 220 para 200 (40h). Com o mesmo salário, a hora normal fica 10% mais cara. Na fase intermediária de 42h, o divisor é 210.

Hora extra muda de ponto de corte

O que passar de 40h por semana (depois da transição) é hora extra, com adicional mínimo de 50%. O ponto, a escala e a folha precisam refletir isso.

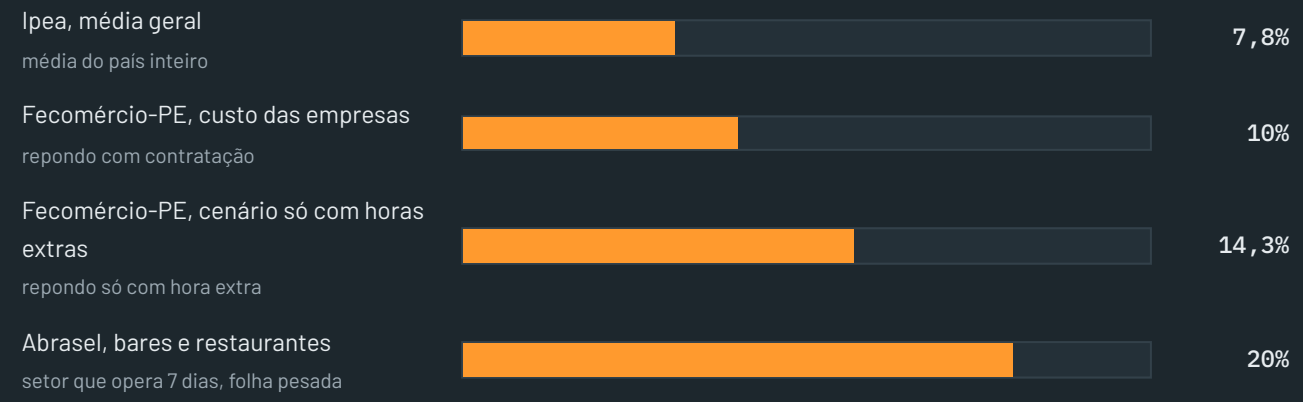
QUANTO VAI CUSTAR

A folha sobe cerca de 10%. O custo total da empresa sobe menos que isso.

A conta de base é simples. Quem trabalha 44h e passa a trabalhar 40h entrega 9,1% menos horas pelo mesmo salário. Se você quer manter o mesmo atendimento, precisa de cerca de 10% mais gente (44 dividido por 40 dá 1,10). Esse é o custo cheio na folha, no cenário em que você repõe todas as horas.

O que dizem os estudos

Cada barra é uma estimativa de quanto a **folha de pagamento** sobe. Os números variam porque cada estudo parte de uma situação diferente.



Escala do gráfico vai até 25%. Esses números medem o aumento do custo de mão de obra, não do custo total da empresa. Repare também que a Abrasel e as federações patronais têm interesse direto no debate. O Ipea calcula que, sobre o custo total (e não só a folha), o impacto vai de cerca de 1% (comércio e indústria) a 6,6% (vigilância e segurança).

Regra de bolso: quanto pesa no seu caixa

Peso da folha no faturamento	Aumento da folha	Impacto no faturamento	Tipo de empresa
20%	10%	2,0 pontos	Bar, comércio
35%	10%	3,5 pontos	Hotelaria, serviços
50%	10%	5,0 pontos	Serviços intensivos em pessoal

Impacto no faturamento = peso da folha x aumento da folha. Exemplo: se a sua folha pesa 35% do faturamento, um aumento de 10% nela leva 3,5% do faturamento. E lembre que folha não gera crédito de IBS/CBS, então esse custo não volta em forma de crédito.

Quatro empresas de exemplo, passo a passo

Os valores são ilustrativos, mas as situações são as que eu vejo no dia a dia do escritório. Todas as contas partem da mesma ideia: o salário não pode cair, mas o funcionário passa a trabalhar menos (vamos supor 44h por semana hoje e 40h depois). Essas 4 horas que cada um deixa de trabalhar precisam ser cobertas de algum jeito. Para o custo mensal de cada funcionário eu uso, como estimativa, o salário x 1,29 no Simples Nacional (13º, férias com 1/3 e FGTS) e x 1,60 no Lucro Presumido (que já inclui as contribuições patronais). Três exemplos são de Lucro Presumido e um (Empresa ZZ) é do Simples Nacional.

Empresa XX

Bar · Lucro Presumido · 10 funcionários · salário R$ 1.900 · faturamento R$ 120.000/mês

PRIMEIRO, ENTENDER A SITUAÇÃO

1	**Quanto a folha custa hoje** 10 funcionários x R$ 1.900 x 1,60 (salário mais encargos)	R$ 30.400/mês
2	**Quanto isso pesa no faturamento** R$ 30.400 dividido por R$ 120.000	25,3%
3	**Valor da hora hoje** R$ 1.900 dividido por 220 horas no mês (44h por semana)	R$ 8,64
4	**Valor da hora depois da PEC** O salário continua R$ 1.900, mas agora são 200 horas no mês (40h por semana). R$ 1.900 dividido por 200	R$ 9,50
5	**Quantas horas a empresa perde** 4h por pessoa por semana x 10 pessoas	40h/semana
6	**Isso equivale a quantas pessoas** 40 horas por semana é a jornada inteira de uma pessoa	1 pessoa

DEPOIS, AS TRÊS SAÍDAS

1	**Opção A: contratar 1 pessoa** R$ 1.900 x 1,60 = R$ 3.040 por mês. Em 12 meses, R$ 36.480. É 10% a mais na folha, ou 2,5% do faturamento.	R$ 3.040/mês
2	**Opção B: pagar hora extra** Hora extra = R$ 9,50 x 1,5 = R$ 14,25. Cada pessoa faz 4h x 4,35 semanas = 17,4 horas extras por mês, ou seja, R$ 14,25 x 17,4 = R$ 247,95. Para as 10 pessoas: R$ 2.480. Somando reflexos e encargos (x 1,60): R$ 3.967.	R$ 3.967/mês
3	**Opção C: reduzir o horário de funcionamento** Fechar o dia inteiro quase nunca compensa, porque aluguel, sistema e outros custos fixos continuam. A conta certa compara a margem que você perde (venda menos custos variáveis) com o que você deixa de gastar. Muitas vezes é melhor cortar só as horas mais fracas do dia do que a porta inteira.	Só se o dia for muito fraco

Na prática: pagar hora extra sai R$ 927 mais caro por mês do que contratar (uns 30% a mais), e ainda desgasta a equipe. Contratar pesa 2,5% do faturamento. Fechar um dia só compensa se a margem que o dia deixa (sem contar os custos fixos, que continuam) for menor que o custo de cobri-lo. Por isso eu sempre simulo com o movimento real do bar antes de decidir.

Empresa YY

Pousada · Lucro Presumido · 6 camareiras · salário R$ 1.850 · funciona 7 dias

PRIMEIRO, ENTENDER A SITUAÇÃO

1	**Quanto a equipe de camareiras custa hoje** 6 camareiras x R$ 1.850 x 1,60 (salário mais encargos)	**R$ 17.760/mês**
2	**Valor da hora hoje** R$ 1.850 dividido por 220 horas no mês (44h por semana)	**R$ 8,41**
3	**Valor da hora depois da PEC** O salário continua R$ 1.850, mas agora são 200 horas no mês (40h por semana). R$ 1.850 dividido por 200	**R$ 9,25**
4	**Quantas horas a pousada perde** 4h por camareira por semana x 6 camareiras	**24h/semana**
5	**Isso equivale a quantas pessoas** Uma jornada inteira tem 40h. 24 dividido por 40	**0,6 pessoa**

DEPOIS, AS TRÊS SAÍDAS

1	**Opção A: contratar uma camareira em tempo integral** R$ 1.850 x 1,60 = R$ 2.960 por mês. Em 12 meses, R$ 35.520. Cobre as 24h que faltam, mas sobram 16h da jornada dela sem necessidade.	**R$ 2.960/mês**
2	**Opção B: pagar hora extra** Hora extra = R$ 9,25 x 1,5 = R$ 13,88. Cada camareira faz 4h x 4,35 semanas = 17,4 horas extras por mês, ou seja, R$ 13,88 x 17,4 = R$ 241,43. Para as 6: R$ 1.448,55. Somando reflexos e encargos (x 1,60): R$ 2.318.	**R$ 2.318/mês**
3	**Opção C: contratar uma camareira em tempo parcial** Contrato de 24h por semana, nos dias de pico de check-out. Salário proporcional: R$ 1.850 x 24 / 40 = R$ 1.110. Com encargos (x 1,60): R$ 1.776. Em 12 meses, R$ 21.312. É 10% a mais na equipe de camareiras.	**R$ 1.776/mês**

Na prática: a pousada precisa de 0,6 pessoa, então contratar alguém em tempo integral é pagar por horas que ela não usa. O contrato parcial é o que mais se encaixa (R$ 1.776), e a hora extra sai R$ 542 por mês mais cara que ele (uns 30%), fora o cansaço da equipe. A recepção 24h, que costuma ser 12x36, é outra história: o custo vai depender da lei que vai regulamentar os regimes diferenciados. A 12x36 tem média de cerca de 42h semanais, e o projeto de lei do governo (PL 1.838/2026, ainda em tramitação) fala em média de 40h. Vou acompanhar esse ponto de perto.

Empresa ZZ

Tecnologia · Simples Nacional · desenvolvimento e suporte · receita R$ 90.000/mês

Sócia desenvolvedora com diploma e salário de R$ 22.000 em CLT: como o salário supera 2,5 vezes o teto do INSS — ou seja, passa de R$ 21.188,88 (2,5 x R$ 8.475,55, teto de 2026) —, a regra de duração e controle de jornada não vale para ela, salvo se a empresa mantiver o controle por escolha ou por acordo. O repouso semanal continua valendo.

Agora um ponto que muita gente do Simples esquece: o **Fator R**. Se a folha dos últimos 12 meses for de 28% ou mais da receita, a empresa paga o DAS pelo Anexo III (alíquota menor). Abaixo disso, cai no Anexo V (alíquota maior).

1	**Receita dos últimos 12 meses** R$ 90.000 x 12	R$ 1.080.000
2	**Folha dos últimos 12 meses hoje** Dado do exemplo	R$ 280.000
3	**Fator R hoje** R$ 280.000 dividido por R$ 1.080.000	25,9% (Anexo V)
4	**Custo de contratar um suporte de R$ 3.000** R$ 3.000 x 1,29 x 12 meses	R$ 46.440/ano
5	**Folha nova** R$ 280.000 + R$ 46.440 = R$ 326.440. Dividido por R$ 1.080.000	30,2% (Anexo III)

Na prática: contratar aumenta a folha, mas pode empurrar o Fator R para acima de 28% e reduzir a alíquota do DAS. Só que isso só acontece se a empresa realmente contratar, e a economia no imposto precisa ser comparada com o custo da pessoa nova. Antes de você decidir, eu faço essa conta com os seus números.

Empresa WW

Locação de veículos · Lucro Presumido · 12 atendentes e auxiliares · salário R$ 2.100 · lojas abertas 7 dias

1	**Folha hoje** 12 x R$ 2.100 x 1,60	R$ 40.320/mês
2	**Horas perdidas** 4h x 12 pessoas = 48h por semana. Uma jornada inteira tem 40h: 48 / 40 = 1,2 posto	1,2 posto
3	**Opção A: contratar 1,2 posto** R$ 2.100 x 1,60 x 1,2. Em 12 meses: R$ 48.384	R$ 4.032/mês
4	**Valor da hora normal depois da PEC** R$ 2.100 dividido por 200 horas	R$ 10,50
5	**Valor da hora extra** R$ 10,50 x 1,5	R$ 15,75
6	**Extras por pessoa e por mês** 4h x 4,35 semanas = 17,4h. R$ 15,75 x 17,4 = R$ 274,05	R$ 274,05
7	**Opção B: hora extra para as 12 pessoas** 12 x R$ 274,05 = R$ 3.289. Com reflexos e encargos (x 1,60)	~R$ 5.262/mês

Na prática: contratar é mais barato (R$ 4.032 contra R$ 5.262), só que ninguém contrata 1,2 pessoa. Na prática fica 1 contratação de tempo integral e um pouco de banco de horas para o resto. Se a locadora tem contratos com mão de obra embutida no preço, vale revisar a margem antes da próxima renovação.

Prós e contras para a empresa

Prós

- **Menos rotatividade e absenteísmo.** Cada demissão custa aviso, FGTS, treinamento e produtividade perdida. Redes de supermercado vêm testando a 5x2 justamente para reduzir turnover, e uma cafeteria de São Paulo relatou crescimento de 35% depois de trocar a escala (são casos isolados, não prova de que vale para todo mundo).
- **Menos afastamentos por adoecimento.** O governo defende que a redução se paga em parte, porque os custos indiretos diminuem.
- **Mais facilidade para contratar.** Quem oferece 5x2 atrai candidato melhor e demora menos a preencher vaga.
- **Produtividade por hora.** Equipe mais descansada erra menos. O ganho varia por setor e não é garantido.
- **Reorganização de processos.** Revisar escalas e rotinas costuma revelar horas ociosas.

Contras

- **Custo de mão de obra de 7,8% a 20%, conforme o setor.** Pesa mais onde a folha é grande e a operação não para.
- **Mais gente para recrutar e treinar*,** num mercado com falta de mão de obra em alguns setores.
- **Preço ao cliente.** Parte do custo vai para o preço. Onde o cliente não aceita aumento, a margem cai.
- **Redução de horário e de gorjetas.** A Abrasel-PE projeta queda de até 30% em comissões e gorjetas com turnos mais curtos.
- **Contratos fixos.** Quem presta serviço com preço fechado em contrato pode ter até cerca de 10% de aumento no custo de pessoal sem conseguir repassar.
- **Risco trabalhista*.** Acordos antigos, escala errada e controle de ponto frágil geram passivo.

* Riscos que a própria empresa consegue reduzir se começar a se organizar cedo.

QUEM ENTRA E QUEM NÃO ENTRA

Quase todo mundo entra. Há exceções pontuais.

Pelo que li no texto da PEC, nenhum setor inteiro fica de fora. A regra vale para os empregados, e as particularidades de cada atividade ficam para uma lei futura e para a negociação coletiva.

Quem	Situação	Detalhe
Empregados CLT da iniciativa privada (comércio, serviços, hotelaria, bares, tecnologia, locação, indústria)	ENTRA	40h e dois repousos, com transição de 14 meses.
Domésticos, comerciários, radialistas, atletas, caminhoneiros, tripulantes de voo	ENTRA	O PL 1.838/2026 detalha cada categoria. Está em tramitação.
Saúde, segurança, transporte, alimentação, telemarketing	REGRA PRÓPRIA	O governo prevê regimes diferenciados por lei. Prazo e formato dependem do Congresso.
Escala 12x36 e outras escalas especiais	DEPENDE DE LEI	A PEC prevê lei para regimes diferenciados, dentro dos limites de 40h e dois repousos. O PL fala em média mensal de 40h semanais.
Quem já tem 40h, 36h ou menos (por exemplo, jornalistas)	SÓ O REPOUSO	A jornada não é reduzida proporcionalmente, mas o segundo dia de repouso passa a valer.
MEI, microempresas e pequenas empresas	ENTRAM	Lei complementar futura pode criar medidas transitórias de mitigação do impacto, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego.
Empregado com diploma superior e salário a partir de R$ 21.188,88	FORA	Sem regra de duração e controle de jornada, salvo opção da empresa ou previsão em acordo ou convenção. O repouso semanal fica mantido. A exceção não vale para empregados públicos.
Empregados públicos (administração direta e indireta, de todos os entes)	ENTRAM	A exceção dos altos salários não vale para eles. A Justiça do Trabalho julga as ações sobre essa exceção.
Empregados de empresas com contratos públicos de mão de obra (inclusive concessões e PPPs)	PRAZO MAIOR	A redução de jornada vale após o aditamento do contrato, em até 1 ano da publicação, com salário preservado. O segundo repouso segue o prazo geral de 60 dias.

COMO SE ADAPTAR

O que sua empresa precisa fazer

Agora (antes da vigência)

- [ ] Listar cada funcionário com jornada, escala e dias de folga. É a base de qualquer decisão.
- [ ] Separar quem já está em 40h ou menos, quem está em 44h e quem está em 12x36.
- [ ] Conferir se há convenção ou acordo coletivo com cláusula de jornada e descanso. Elas perdem a validade 60 dias após a promulgação.
- [ ] Simular as opções: contratar, hora extra, banco de horas, mudar horário de funcionamento, aumentar preço.
- [ ] Medir o peso da folha no faturamento (regra de bolso da pág. 4).

Em até 60 dias da promulgação

- [ ] Passar todos para 5x2 (ou escala compensada por acordo) e limitar a 42h semanais.
- [ ] Atualizar escalas e cadastro de horários no eSocial, e o controle de ponto.
- [ ] Negociar com o sindicato acordo para distribuir as horas no dia, se precisar.
- [ ] Fechar o plano de domingos: folga compensatória ou pagamento em dobro.
- [ ] Rever preços e contratos longos com cláusula de repactuação.

Até 14 meses

- [ ] Passar a 40h semanais e divisor 200 na folha.
- [ ] Concluir contratações e treinamentos.
- [ ] Revisar o regime tributário e o fator R com a nova folha.
- [ ] Medir resultado: rotatividade, absenteísmo, vendas por hora.

O que a ConTech faz por você

- [ ] Levantamos as jornadas e simulamos o custo no seu caso, em reais.
- [ ] Recalculamos folha, horas extras e DSR com os novos divisores.
- [ ] Acompanhamos a regulamentação, o PL 1.838/2026 e a lei complementar das pequenas empresas.

Como eu enxergo o assunto

1. O debate certo é sobre o custo da sua empresa, não sobre a média do país. Um aumento de 10% na folha vira 2% do faturamento num bar com folha leve e 5% numa empresa de serviços com folha pesada. A mesma lei pode ser tranquila para um cliente e apertada para outro.

2. Contratar costuma sair mais barato que hora extra. A hora extra tem no mínimo 50% de adicional e ainda gera reflexos. Nos exemplos, contratar saiu uns 30% mais barato. Hora extra é para cobrir pico, não para tapar buraco fixo na escala.

3. Quem opera todos os dias sente mais. Hotelaria, bares, locação e saúde precisam repor horas para manter o atendimento. Quem fecha aos domingos ou tem jornada flexível sente menos. É hora de decidir o horário de funcionamento com número na mão — e o número certo é a margem de contribuição do dia (venda menos custos variáveis), não o faturamento —, e não por costume.

4. Existe uma janela de 14 meses, e ela favorece quem se organiza cedo. A fase de 42h dá um fôlego, mas quem só começa a planejar no último mês paga mais pela pressa: hora extra, contratação às pressas e acordo mal negociado.

5. O preço é parte da solução. Quando o custo sobe para o setor inteiro, ele tende a ir para o preço. Quem souber quanto precisa repassar e avisar o cliente antes sai na frente de quem absorve calado.

6. Ainda há pontos em aberto. A lei das escalas especiais e a lei complementar com as medidas de alívio para MEI e pequenas empresas ainda dependem de nova votação. Isso pode mudar o custo para quem tem 12x36 e para MEI, microempresa e empresa de pequeno porte. Assim que houver texto aprovado, eu aviso vocês.

7. Há ganhos que os estudos pouco medem. Menos troca de pessoal, menos atestados, equipe mais estável. Para quem sofre com rotatividade alta, parte do custo volta. Eu não colocaria isso na conta do planejamento, mas vale acompanhar os indicadores.

> **Meu conselho em uma linha:** levante as jornadas agora, simule com a sua folha real e decida a estratégia antes de a contagem dos 60 dias começar.

PERGUNTAS E RESPOSTAS

As dúvidas que mais aparecem

Reuni aqui as perguntas que os clientes mais me fazem sobre a nova regra. As respostas são diretas; a conta do seu caso eu faço à parte.

1 Dá para fazer um acordo com o sindicato para continuar na jornada de 44h?

Não. O acordo ou a convenção coletiva só serve para distribuir melhor as horas no dia ou para reduzir ainda mais a jornada, nunca para esticar o teto. A partir da transição, o limite passa a ser 40h por semana (42h na fase intermediária), e tudo que passar disso é hora extra. Um acordo que mantenha 44h fica sem efeito. O quanto a compensação pode mexer no limite de 8h por dia depende do texto final promulgado, e eu confiro isso antes de fechar qualquer acordo seu.

2 Os dois dias de folga precisam ser no domingo?

Não. O texto diz que um dos repousos deve ser, *preferencialmente*, no domingo — preferência não é obrigação. Você pode montar escala com as duas folgas em outros dias, e elas nem precisam ser seguidas. Numa pousada que funciona 7 dias, por exemplo, a camareira pode folgar quinta e sábado sem problema. O que não pode faltar são os dois repousos na semana. Em alguns setores, como o comércio, existe regra própria sobre a frequência com que a folga precisa cair no domingo — isso eu confiro por setor na hora de montar a escala.

3 Como funciona a compensação do repouso?

Por convenção ou acordo coletivo, dá para fugir do "duas folgas toda semana", desde que duas travas sejam respeitadas: a média do mês tem que fechar em dois repousos por semana, e nenhuma semana pode ficar sem pelo menos um repouso. Numa locadora de veículos, num fevereiro com 4 semanas, isso dá 8 folgas no mês. Uma escala válida seria: 1 folga na semana 1, 3 folgas na semana 2, 1 na semana 3 e 3 na semana 4 — fecha as 8 e nenhuma semana ficou sem descanso. Acumular as folgas todas no fim do mês, deixando semanas sem nenhuma, não vale.

4 Se a minha folha sobe 10%, meu custo total também sobe 10%?

Não. A folha é só uma parte do que a empresa gasta. Mercadoria, aluguel, energia e impostos não mudam com a nova jornada. Então, mesmo a folha subindo 10%, o custo total da empresa sobe bem menos. Num bar, com folha de R$ 30.400 e custo total de R$ 92.000, um aumento de R$ 3.040 na folha representa 10% na folha, mas só 3,3% no custo total. Quanto maior o peso da folha no seu negócio, maior o efeito — por isso em serviços pesa mais que no comércio.

5 Por que cada estudo dá um percentual diferente de aumento?

Porque cada um mede de um jeito. O Ipea (7,8%) tira a média do país inteiro, que é puxada para baixo porque muita gente já trabalha menos de 44h. A conta direta da Fecomércio-PE (10%) supõe que você repõe as horas contratando. O cenário só com hora extra (14,3%) sai mais caro por causa do adicional de 50%. E a Abrasel (20%) estima para bares e restaurantes, setor que opera todos os dias e tem folha pesada — e que, como entidade patronal, tem interesse no debate. Por isso eu não confio em média: simulo com a sua folha real.

6 Vale a pena fechar um dia da semana para não precisar contratar?

Quase nunca. Fechar o dia inteiro tira a receita, mas não tira os custos fixos: aluguel, sistema, internet e contador continuam. A conta certa compara a margem que o dia deixa (venda menos os custos variáveis, como mercadoria, impostos e cartão) com o que você deixa de gastar ao não contratar. Normalmente só compensa fechar um dia realmente morto. Na maioria dos casos, cortar só as horas mais fracas do dia rende mais do que fechar a porta — e ainda evita perder o cliente que cria o hábito de ir a outro lugar.

7 Qual a diferença entre contrato parcial e intermitente?

Os dois têm carteira assinada, mas funcionam de forma oposta. No **parcial**, o horário é fixo e o salário é mensal, só que proporcional — bom quando a necessidade é a mesma toda semana. No **intermitente**, não há horário fixo: a empresa convoca quando precisa (com pelo menos 3 dias de antecedência) e paga só pelas horas trabalhadas — bom quando a demanda varia muito, como alta e baixa temporada. Cuidado com o intermitente: convocar sempre a mesma pessoa, nos mesmos dias, todo mês, descaracteriza o contrato e vira risco trabalhista.

	Parcial	Intermitente
Horário	Fixo, combinado no contrato	Varia, a empresa convoca quando precisa
Recebe	Salário mensal proporcional, todo mês	Só pelas horas que trabalhou
Serve para	Necessidade fixa e menor que uma jornada	Demanda que varia bastante no ano

Tem uma dúvida que não está aqui? Entre em contato pelo WhatsApp (84) 99165-1885. Cada empresa tem um detalhe diferente — peso da folha, regime, escala, convenção coletiva — e é melhor conferir antes de decidir.

VAMOS CONVERSAR

Cada empresa tem uma conta diferente. Vamos olhar a sua juntos.

Os números desta cartilha são ilustrativos, para você entender a lógica. Na sua empresa, o impacto real depende da folha de verdade, do regime tributário, das escalas que você usa hoje e da convenção coletiva do seu setor. É isso que eu levanto com você, caso a caso, antes de qualquer decisão.

Levantamento

Mapeamos jornada, escala e folgas de cada funcionário — a base de qualquer decisão.

Simulação em reais

Comparamos contratar, hora extra, parcial, intermitente e banco de horas com os seus números.

Folha e tributos

Recalculamos folha, horas extras e DSR com os novos divisores, e revisamos o Fator R.

Acompanhamento

Seguimos a regulamentação, o PL 1.838/2026 e a lei complementar das pequenas empresas, e avisamos você.

FONTES E AVISOS

De onde vêm as informações

- Agência Senado, 13/10/2026. PEC do fim da 6x1 pode ser votada nesta quarta
- BM&C News, 14/10/2026. Fim da escala 6x1 é aprovado no Senado
- Senado Federal. Avulso da PEC 221/2019 (texto enviado pela Câmara em 28/05/2026), conferido artigo por artigo. O Senado rejeitou as 36 emendas apresentadas.

Aviso. Esta cartilha é informativa e foi escrita com base no que foi noticiado até 19/10/2026. Os exemplos usam empresas fictícias e valores ilustrativos, e os fatores de encargos são estimativas. Como isso se aplica à sua empresa depende da folha, do regime tributário, da convenção coletiva e do texto promulgado. Fale com a gente na ConTech antes de decidir.

WhatsApp (84) 99165-1885

atendimento@contechrn.com.br

@contabilidadecontech