SISTEMA FAEP

SENAR PARANÁ

FAEP FEDERAÇÃO DA AGRICULTURA DO ESTADO DO PARANÁ 60 ANOS

SINDICATO RURAL

Nova escala

5x2

para o produtor rural e sindicatos rurais

Guia prático sobre a Emenda Constitucional 141/2026
(fim da escala 6x1 e redução da jornada)

Versão 1.0 — 20 de outubro de 2026



Nos últimos meses, o Sistema FAEP atuou para evitar a mudança da jornada de trabalho no Brasil. Realizamos estudos sobre o impacto, envolvemos nossos parlamentares em Brasília, elaboramos manifestos em parceria com outras entidades dos demais setores produtivos, pedimos que o debate tivesse um caráter técnico ao invés de político eleitoreiro, mas, infelizmente, a Emenda Constitucional 141/2026 (EC 141/2026) acabou aprovada e promulgada em outubro de 2026. Assim, a partir do final deste mesmo ano, começa a valer a Jornada 5x2 no nosso país.

Diante deste novo contexto, o produtor rural precisa, o quanto antes, se adequar para garantir a continuidade das suas atividades dentro da porteira. De forma paralela, os nossos sindicatos rurais espalhados pelo Paraná necessitam estar preparados para prestar assistência e orientações aos agricultores e pecuaristas. Por isso, o Sistema FAEP preparou esta cartilha, com as informações práticas para ajudar empregadores e empregados a garantirem direitos e evitarem passivos trabalhistas, multas e outros prejuízos.

O material aborda as regras, valores, escalas, regimes de trabalho, folga, entre outros pontos que o produtor precisa ficar atento. O conteúdo nas próximas páginas possibilita que o produtor rural ajuste os ponteiros até dia 15 de dezembro de 2026, quando a jornada máxima cai para 42 horas, com duas folgas semanais (Em dezembro de 2027, chega a 40 horas). Tenho certeza de que esse guia será útil para as adequações necessárias que vem pela frente.

Ágide Eduardo Meneguette
presidente do Sistema FAEP



Sumário

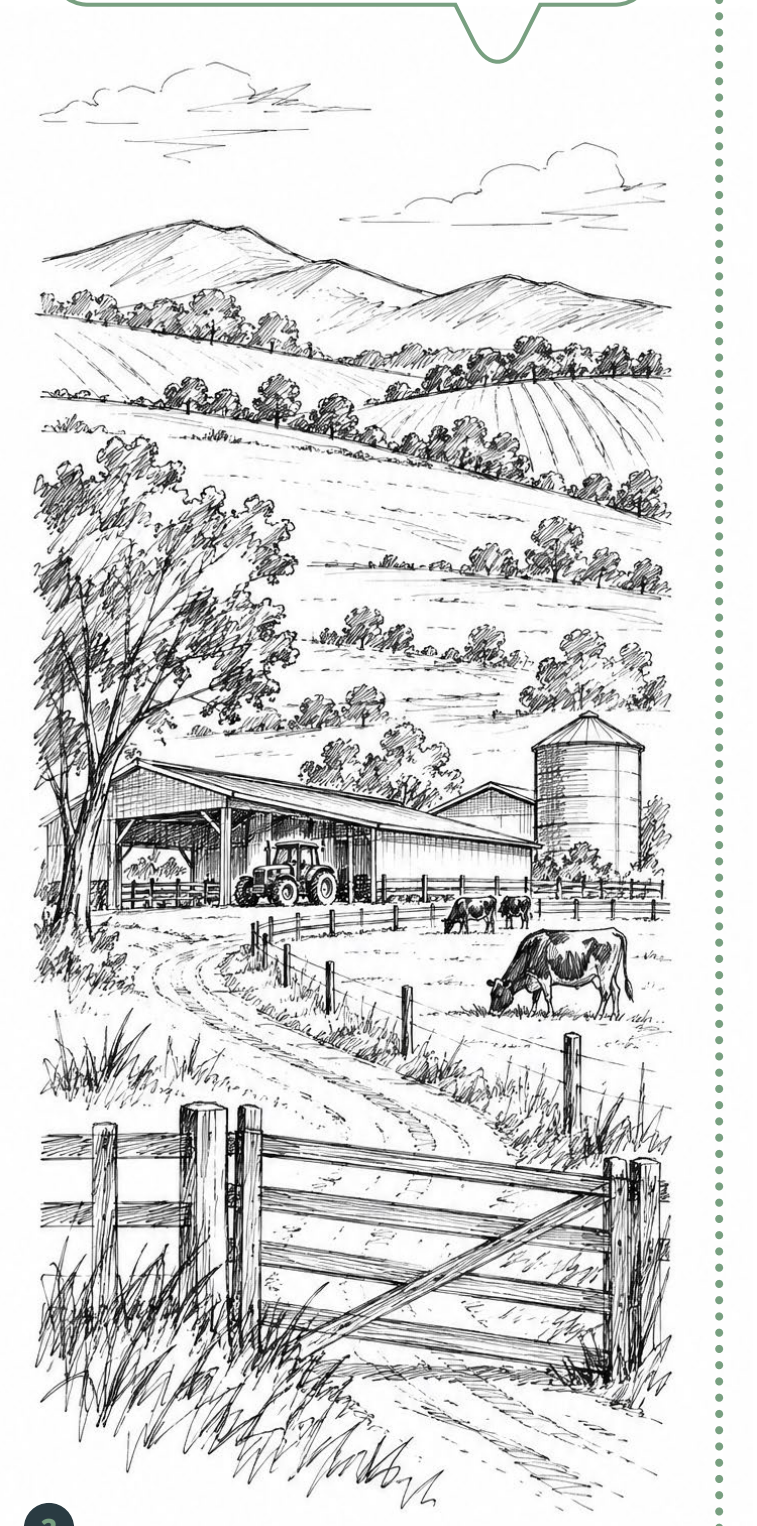
Principais regras 3
1. O que aconteceu 4
2. Quando as novas regras começam a valer 5
3. A escala 5x2 na prática 6
4. Atividades que não podem parar 8
5. Regras do trabalho rural que continuam valendo 9
6. O que o produtor deve fazer agora: passo a passo 10
7. Orientações para os Sindicatos Rurais 11
8. Tire suas dúvidas 12
9. Pontos que ainda dependem de definição 13
10. Glossário rápido 14

Principais regras

- A emenda já está na Constituição, mas as novas regras de jornada e folga ainda não valem. Até 14/12/2026 seguem as regras atuais (44 horas e uma folga semanal).
- **A partir de 15/12/2026:** jornada máxima de 42 horas semanais e dois dias de repouso semanal remunerado, um deles preferencialmente no domingo.
- **A partir de 15/12/2027:** jornada máxima de 40 horas semanais.
- O salário não pode ser reduzido — observados as regras legais aplicáveis. O valor da hora trabalhada sobe cerca de 5% na primeira etapa (42 horas semanais, em 2026) e 10% acumulados ao final da transição (40 horas semanais, em 2027).
- As cláusulas de convenções e acordos coletivos incompatíveis com a nova jornada perdem efeito em 15/12/2026.
- Escala diferente da 5x2 só é válida mediante convenção ou acordo coletivo, desde que assegure, na média do mês, duas folgas por semana e ao menos uma folga em cada semana. Na atividade rural, tende a ser o instrumento usado para ordenha, trato de animais e safra.
- Comece a planejar agora: mapeie a equipe, refaça as escalas, converse com o sindicato e com o contador.

Atenção: alguns aspectos da aplicação das novas regras poderão depender de regulamentação complementar pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Acompanhe as orientações e os atos oficiais para verificar eventuais esclarecimentos e procedimentos aplicáveis.

Esta cartilha é orientativa. Ela não substitui a análise do caso pelo seu sindicato rural, contador ou advogado.



1. O que aconteceu

Em 16 de outubro de 2026, o Congresso Nacional aprovou a Emenda Constitucional 141/2026, originada da PEC 221/2019. Ela foi publicada no Diário Oficial da União no mesmo dia, em edição extra. Por ser emenda à Constituição, não passou por sanção presidencial.

A emenda altera o **art. 7º da Constituição** em

três pontos centrais:

- **Jornada:** a duração normal do trabalho passa a ser de até 8 horas diárias e 40 horas semanais (inciso XIII), alcançadas em duas etapas — 42 horas em 2026 e 40 horas em 2027;

- **Descanso:** o repouso semanal remunerado passa a ser de 2 dias, um deles preferencialmente aos domingos (inciso XV). Isso põe fim à escala 6x1 como regra geral;

- **Negociação coletiva:** convenção ou acordo coletivo pode criar regime compensatório de folgas na média do mês (novo § 2º). Uma lei futura poderá prever regimes diferenciados por atividade (novo § 3º).

As regras valem para todos os empregados com carteira assinada, inclusive os empregados rurais (Lei nº 5.889/1973) e os empregados domésticos, como o caseiro de chácara de lazer. Além disso, também alcançam os contratos já em vigor (art. 2º da Emenda Constitucional nº 141/2026).

As duas folgas não precisam ser seguidas (uma na sequência da outra)

A emenda exige dois dias de repouso por semana, um deles preferencialmente no domingo, mas não exige que sejam consecutivos.

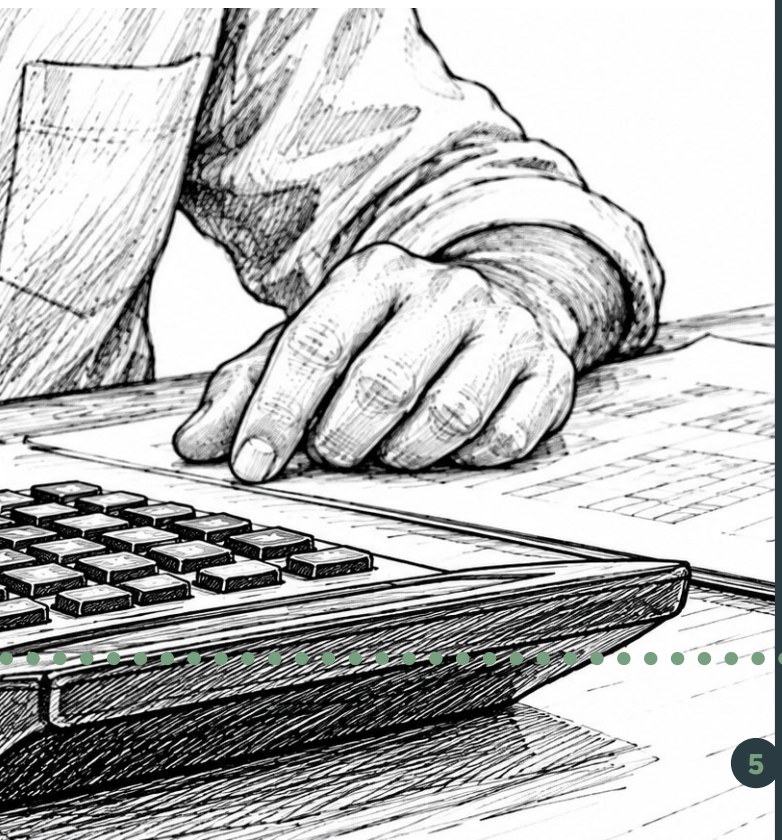


2. Quando as novas regras começam a valer

A emenda fala em "2 (dois) meses" contados da publicação, e não em 60 dias. Como a publicação ocorreu em 16/10/2026, parte da imprensa e dos especialistas indica 15/12/2026 como data de início, e parte indica 16/12/2026.

Orientação do Sistema FAEP

Por prudência, trate 15 de dezembro de 2026 como o primeiro dia das novas regras e 15 de dezembro de 2027 como o início das 40 horas. Estar adequado um dia antes não gera custo legal. Estar atrasado um dia pode gerar passivo trabalhista e autuação.



- **16/10/2026:** promulgação e publicação. Passam a valer de imediato a irredutibilidade salarial, a regra para empregados hipersuficientes e a possibilidade de negociar o regime compensatório. (Art. 10, II)
- **Até 14/12/2026:** continuam valendo as regras atuais: até 44 horas semanais e uma folga por semana.
- **15/12/2026:** jornada máxima de 42 horas; dois dias de repouso semanal remunerado. Perdem efeito as cláusulas coletivas incompatíveis. (Arts. 3º, 6º, I, e 10, I)
- **15/12/2026 a 14/12/2027:** período de transição. Convenção ou acordo coletivo pode ampliar a jornada diária para distribuir as 42 horas em 5 dias. (Art. 7º)
- **15/12/2027:** jornada máxima de 40 horas semanais, mantidas as duas folgas. (Art. 6º, II)

3. A escala 5x2 na prática

3.1 Jornada diária e semanal

A Constituição mantém o limite de 8 horas diárias. Isso tem um efeito prático importante na fase de 42 horas, pois 42 horas em 5 dias exige negociação coletiva.

Distribuir 42 horas em 5 dias significa 8 horas e 24 minutos por dia, acima do limite constitucional de 8 horas. A emenda só autoriza essa ampliação diária por convenção ou acordo coletivo (art. 7º). Sem norma coletiva, a leitura mais segura é que o limite prático seja de 8 horas por dia, ou 40 horas na semana de 5 dias, já em dezembro de 2026.

Por isso, a renegociação das convenções coletivas pelos Sindicatos Rurais é decisiva para que o produtor aproveite a transição.

3.2 Quanto custa a hora a partir de agora

O salário mensal não muda, mas o número de horas cai. O valor da hora, usado para calcular horas extras e adicionais, sobe. Exemplo para um empregado que recebe R$ 2 mil por mês:

- **Divisor mensal de horas:**

Hoje: 44h semanais = 220h/mês

Dez/2026: 42h semanais = 210h/mês

Dez/2027: 40h semanais = 200h/mês

- **Valor da hora normal:**

Hoje (44h): R$ 9,09

Dez/2026 (42h): R$ 9,52

Dez/2027 (40h): R$ 10

- **Hora extra (adicional de 50%):**

Hoje (44h): R$ 13,64

Dez/2026 (42h): R$ 14,29

Dez/2027 (40h): R$ 15

- **Aumento do custo da hora:**

Dez/2026 (42h semanais): +4,8%

Dez/2027 (40h semanais): +10% acumulados, em relação à jornada atual de 44h.

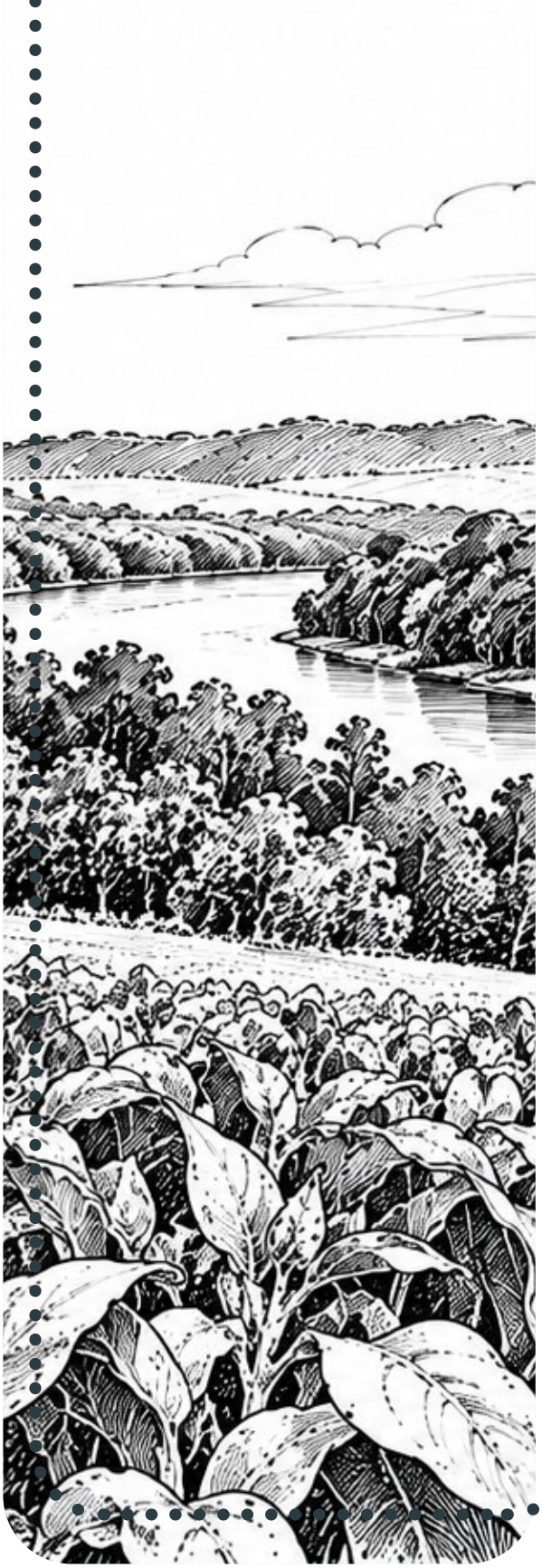
O divisor de 42 horas semanais (210 horas mensais) segue a mesma lógica dos divisores já usados pela Justiça do Trabalho para 44 horas (220) e 40 horas (200). Confirme o cálculo com seu contador.

3.3 Quem é pago por hora, por dia ou por produção

- **Horista:** o valor da hora deve ser reajustado para que a remuneração mensal não caia. A emenda proíbe redução "nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie" (art. 2º).
- **Diarista com carteira:** o valor da diária se mantém, mesmo com menos horas por dia ou por semana.
- **Remuneração por produção ou tarefa:** continua permitida, mas deve garantir pelo menos o piso regional do Estado ou piso da categoria. Com menos horas, avalie se a produção média cairá e se o piso será alcançado.
- **Pisos salariais:** os pisos das convenções coletivas e o piso regional não podem ser reduzidos proporcionalmente (art. 2º, parágrafo único).

3.4 Quem já trabalha 40 horas ou menos

Não há redução automática de horas para quem já cumpre jornada igual ou inferior a 40 horas semanais. Mas esses empregados também passam a ter dois dias de folga por semana a partir de 15/12/2026 (art. 4º).



4. Atividades que não podem parar

Ordenha, trato de animais, irrigação, vigilância e colheita em janela curta são a principal preocupação do campo. A emenda não proíbe o trabalho nesses dias — ela exige que cada empregado tenha suas folgas. As ferramentas disponíveis são as seguintes:

4.1 Escala de revezamento

A propriedade funciona todos os dias, mas cada empregado folga dois dias por semana, em dias alternados com os colegas.

Exemplo: propriedade leiteira que precisa de 2 pessoas por dia

- **Necessidade:** 2 pessoas × 7 dias = 14 turnos por semana.
- **Hoje, na 6x1:** 3 empregados × 6 dias = 18 turnos disponíveis.
- **Na 5x2:** 3 empregados × 5 dias = 15 turnos disponíveis — ainda cobre os 14 necessários, desde que as folgas sejam bem distribuídas.

> Quanto menor a sobra, mais difícil cobrir faltas, férias e atestados. Faça essa conta para cada atividade contínua da propriedade.

4.2 Regime compensatório por convenção ou acordo coletivo

O novo § 2º do art. 7º da EC permite, excepcionalmente e somente por convenção ou acordo coletivo, que as folgas sejam organizadas na média do mês, desde que

- o empregado tenha, na média, 2 dias de repouso por semana dentro do mês-calendário;
- e goze de pelo menos 1 folga em cada semana de trabalho.

Na prática, o empregado pode ter semanas com uma só folga (como na 6x1), compensadas com semanas de três folgas. Exemplo em 4 semanas: 1 + 3 + 1 + 3 = 8 folgas no mês. Esse regime vale inclusive para trabalhadores com regimes diferenciados previstos em lei ou norma regulamentadora. Acordo individual com o empregado não basta para esse regime.

4.3 Trabalho no dia de folga

Quando o empregado trabalha no dia destinado ao repouso semanal e não recebe folga compensatória válida, o trabalho deve ser remunerado em dobro, conforme a legislação aplicável e a Súmula 146 do TST.

Atenção: o pagamento em dobro não substitui o direito ao descanso semanal obrigatório. A concessão irregular ou a ausência de repouso por mais de sete dias consecutivos pode gerar passivos trabalhistas e outras consequências legais.

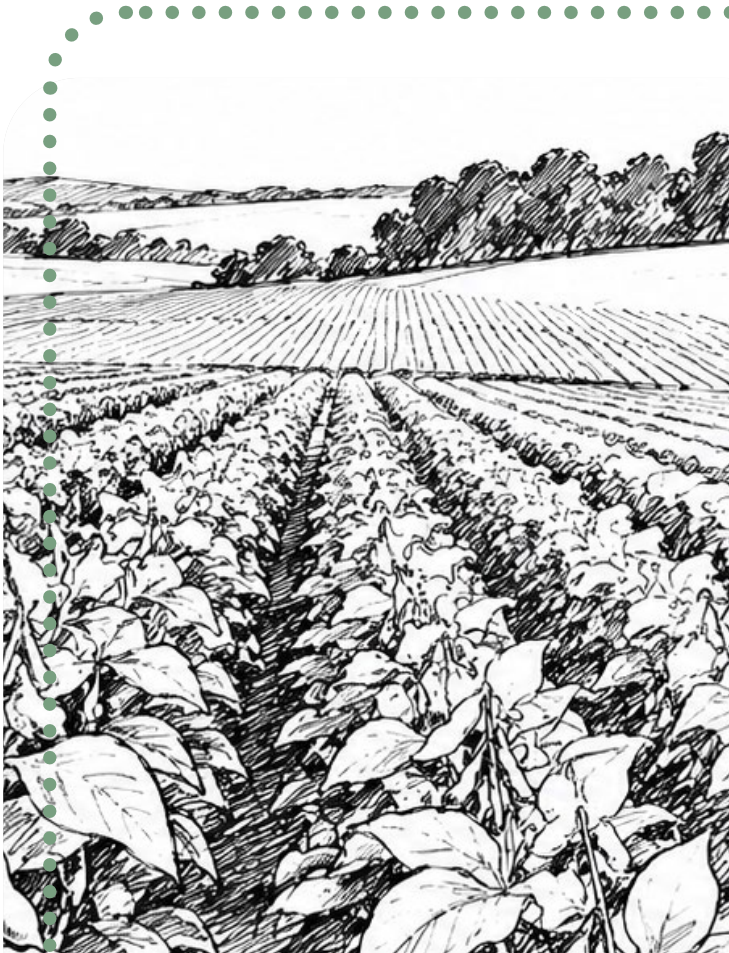
5. Regras do trabalho rural que continuam valendo

A emenda se soma à Lei nº 5.889/1973 e às demais normas. Continuam valendo, entre outras:

- **Intervalo para refeição:** em jornada acima de 6 horas, intervalo de no mínimo 1 hora (conforme CLT), bem como devem ser observados os usos e costumes da região (Lei 5.889/1973).
- **Descanso entre jornadas:** mínimo de 11 horas consecutivas entre o fim de uma jornada e o início da seguinte (art. 5º).
- **Trabalho noturno rural:** lavoura: 21h às 5h; pecuária: 20h às 4h. Adicional de 25% sobre a hora normal (art. 7º).
- **Safrista:** contrato por safra continua permitido (art. 14), mas o safrista também tem direito às duas folgas e às novas jornadas.
- **Contrato de pequeno prazo:** produtor pessoa física pode contratar por até 2 meses no período de 1 ano (art. 14-A), com as mesmas regras de jornada e folga.
- **Horas extras:** adicional mínimo de 50% (Constituição, art. 7º, XVI) e limite de 2 horas extras por dia (CLT, art. 59).
- **Saúde e segurança:** a NR-31 continua aplicável, inclusive quanto a pausas em atividades com esforço físico ou em pé.

Trabalhador eventual (diarista):

quem presta serviço de fato eventual, sem vínculo de emprego, não está sujeito às regras da emenda. Atenção: se o trabalho for não eventual, com subordinação, pessoalidade e pagamento, há vínculo de emprego, ainda que sem carteira assinada. Substituir empregados por "diaristas" para fugir das novas regras gera alto risco trabalhista, previdenciário e tributário, com reconhecimento do vínculo e pagamento retroativo das verbas devidas.



6. O que o produtor deve fazer agora: passo a passo

1. **Liste a equipe:** nome, função, salário, forma de pagamento (mês, dia, hora, produção), jornada contratada e dias de folga de cada empregado;
2. **Marque as datas:** 15/12/2026 (42 horas e duas folgas) e 15/12/2027 (40 horas);
3. **Separe as atividades:** as que não podem parar (ordenha, trato, irrigação, vigilância) e as que podem ser concentradas em 5 dias;
4. **Monte a nova escala:** defina quem folga em quais dias e verifique se todos os turnos ficam cobertos (veja o exemplo da seção 4.1);
5. **Faça a conta do custo:** horas que deixarão de ser trabalhadas, horas extras previsíveis, eventual contratação e reajuste de horistas;
6. **Procure seu sindicato rural:** confirme se a convenção coletiva da sua região será renegociada e se haverá regime compensatório de folgas e ampliação da jornada diária na transição;
7. **Converse com a equipe antes do prazo:** uma escala combinada com antecedência reduz conflitos e faltas;
8. **Formalize as mudanças:** faça termo aditivo ao contrato com a nova jornada e escala, assinado pelo empregado;
9. **Atualize folha e eSocial:** com o contador, ajuste a jornada contratual (evento de alteração contratual), o divisor de horas e o cálculo de extras e adicionais;
10. **Controle a jornada:** o registro de ponto é obrigatório acima de 20 empregados (CLT, art. 74, § 2º), mas é recomendado para todos — é a principal prova do empregador;
11. **Guarde tudo:** escalas, aditivos, acordos coletivos e controles de ponto.

O art. 3º da emenda determina que, decorridos 2 meses da publicação, ficam sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre jornada e repouso incompatíveis com as novas regras. A negociação coletiva é, portanto, a principal ferramenta de adaptação do produtor.

7. Orientações para os Sindicatos Rurais

7.1 Agenda até 15/12/2026

1. Levante as convenções e acordos coletivos vigentes na base do sindicato e identifique cláusulas incompatíveis: jornada de 44 horas, escala 6x1, folga única, banco de horas e compensações que não garantam as duas folgas;
2. Procure o sindicato dos trabalhadores rurais para negociar termo aditivo antes de 15/12/2026, sem esperar a data-base;
3. Negocie as cláusulas que a emenda autoriza: regime compensatório de folgas na média do mês (art. 7º, § 2º); ampliação da jornada diária para distribuir as 42 horas na transição (art. 7º da EC); compensação de horários; banco de horas; regras para safra, ordenha e trato de animais; trabalho aos domingos com folga compensatória;
4. Registre o instrumento no sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego e divulgue-o aos associados;
5. Oriente os produtores com esta cartilha e indique que busquem sempre apoio do seu advogado e contador.

7.2 Cuidados na negociação

- O regime compensatório deve garantir ao menos 1 folga por semana e média de 2 folgas por semana no mês. Cláusula que fique abaixo disso é nula.

- Nenhuma cláusula pode prever redução salarial, inclusive proporcional, nem redução de pisos.

- A ampliação da jornada diária do art. 7º da emenda só vale até 15/12/2027.

- Cláusulas de compensação devem ser claras quanto ao período de apuração, ao limite diário e à forma de pagamento das horas não compensadas.

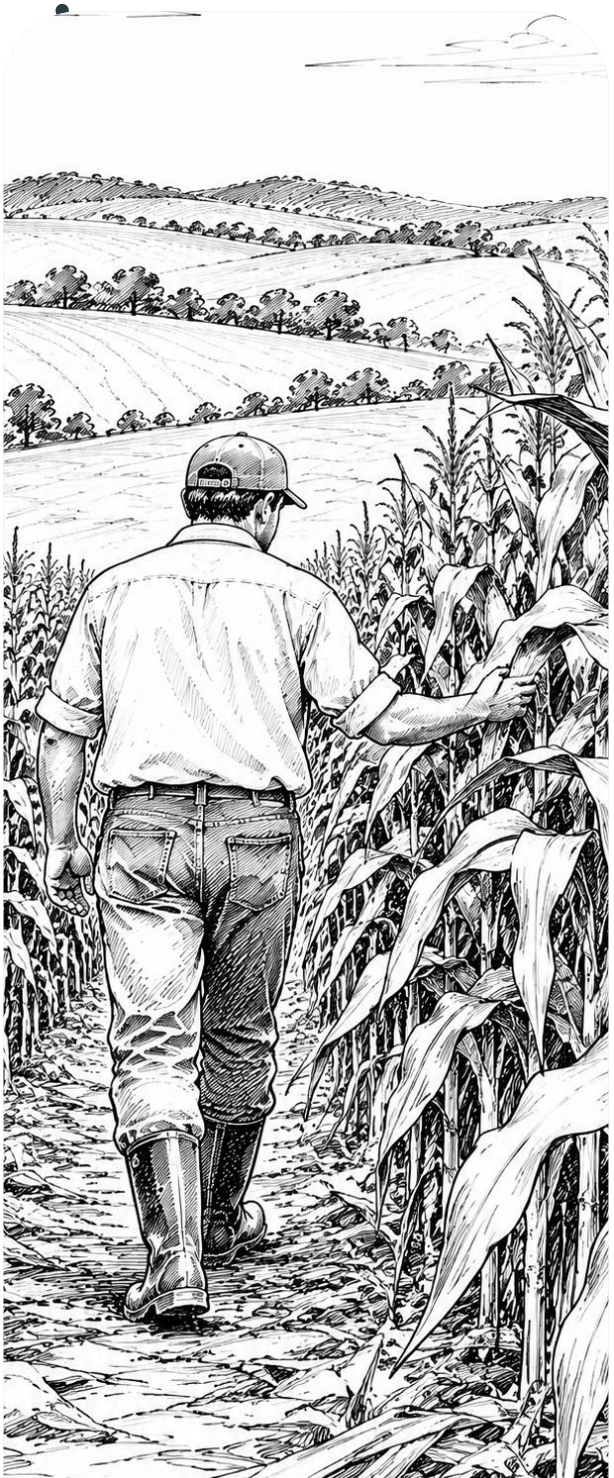
8. Tire suas dúvidas

- **"A nova regra já está valendo?":** em parte. A jornada e as duas folgas começam em 15/12/2026. Mas a irredutibilidade salarial já vale desde 16/10/2026.
- **"Posso reduzir o salário proporcionalmente às horas?":** a emenda proíbe qualquer redução salarial, inclusive proporcional e de pisos.
- **"Basta um acordo individual com o empregado para manter a 6x1?":** o regime compensatório de folgas exige convenção ou acordo coletivo com o sindicato dos trabalhadores.
- **"Posso pagar a segunda folga em vez de concedê-la?":** o trabalho no dia de repouso é exceção e deve ser pago em dobro se não houver folga compensatória. O hábito gera passivo.
- **"A 6x1 acabou de vez, sem exceção?":** por negociação coletiva, uma semana pode ter só uma folga, desde que compensada no mês.
- **"Se houver ação no STF, não preciso cumprir":** eventual ação no STF não suspende a escala 5x2. Até decisão em contrário, as regras em vigor devem ser observadas.
- **"A regra vale para o caseiro.":** vale para o empregado rural e também para o empregado doméstico.



9. Pontos que ainda dependem de definição

- **Regimes diferenciados por atividade:** a emenda prevê que uma lei poderá criar regras próprias de jornada e folga (art. 7º, § 3º). Essa lei ainda não existe.
- **Medidas para pequenos negócios:** lei complementar poderá criar medidas transitórias para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção de empregos (art. 5º). A emenda não menciona expressamente o produtor rural pessoa física, ponto que o Sistema FAEP acompanha.
- **Escala 12x36:** resulta em média próxima de 42 horas semanais, acima do limite final de 40 horas. Sua compatibilidade com a emenda, especialmente para vigias e caseiros, ainda é incerta.
- **Empregados hipersuficientes:** a emenda afasta as regras de jornada e controle de ponto para empregados com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a 2,5 vezes o teto do INSS (art. 8º) — por exemplo, agrônomos, veterinários e gerentes de fazenda nessa faixa.
- **Trabalho intermitente e tempo parcial:** a emenda não trata diretamente dessas modalidades. Elas continuam previstas na CLT, mas devem respeitar os novos limites e as duas folgas.



10. Glossário rápido

- **Escala 6x1:** seis dias de trabalho e um dia de folga.
- **Escala 5x2:** cinco dias de trabalho e dois dias de folga.
- **Jornada:** total de horas trabalhadas em um período, normalmente o dia ou a semana.
- **Repouso semanal remunerado (RSR):** dia de folga pago, sem desconto no salário.
- **Divisor:** número de horas mensais usado para calcular o valor da hora (220, 210 ou 200).
- **Promulgação:** ato que torna a emenda oficial e a incorpora à Constituição.
- **Convenção coletiva:** acordo entre o sindicato patronal (Sindicato Rural) e o sindicato dos trabalhadores da categoria.
- **Acordo coletivo:** acordo entre o sindicato dos trabalhadores e um ou mais empregadores.
- **Regime compensatório:** organização de folgas na média do mês, permitida só por negociação coletiva.
- **Termo aditivo:** documento que altera o contrato de trabalho, assinado por empregador e empregado.
- **Hipersuficiente:** empregado com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a 2,5 vezes o teto do INSS.

Base legal

Constituição Federal, art. 7º, XIII, XV, XVI e §§ 1º a 3º

Emenda Constitucional nº 141/2026 (DOU de 16/10/2026, edição extra)

Lei nº 5.889/1973 (trabalho rural).

Lei nº 605/1949 (repouso semanal remunerado)

CLT, arts. 59, 59-A, 74, 386 e 614

Súmula 146 do TST

NR-31

Dúvidas?

Procure seu Sindicato Rural.

SISTEMA FAEP

FAEP - Federação da Agricultura do Estado do Paraná

Presidente: Ágide Meneguette | Presidente Interino: Ágide Eduardo Perin Meneguette | Vice-Presidentes: Ivonir Lodi, Francisco Carlos do Nascimento, Oradi Francisco Caldato, Lisiane Rocha Czech e Nelson Gafuri | Diretores-Secretários: Livaldo Gemin e Ivo Pierin Júnior | Diretor Financeiro: Paulo José Buso Júnior e Mar Sakashita | Conselho Fiscal: Aristeu Kazuyuki Sakamoto, Sebastião Olimpio Santaroza e Luiz André Boraneli | Delegados Representantes: Ágide Meneguette, Rodolpho Luiz Werneck Botelho, Eduardo Medeiros Gomes e Cezar Augusto Massaretto Bronzel.

SENAR-PR - Administração Regional do Estado do PR

Conselho Administrativo | Presidente: Ágide Meneguette | Presidente Interino: Ágide Eduardo Perin Meneguette | Membros Efetivos: Rosanne Curi Zarattini (SENAR/ AC), Nelson Costa (Ocepar), Darci Piana (Fecomércio) e Alexandre Leal dos Santos (Fetaep) | Conselho Fiscal: Sebastião Olímpio Santaroza (FAEP), Paulo José Buso Júnior (SENAR/AC) e Carlos Alberto Gabiatto (Fetaep) | Superintendente Adjunto: Renato Storrer Lage.

Departamento Jurídico Institucional:

Araune Cordeiro de Abreu Duarte da Silva
Eleutério Czornei

Departamento de Relações com a Imprensa:

Carlos Guimarães Filho

Projeto Gráfico e Diagramação:

William Goldbach

SISTEMA FAEP

SENAR PARANÁ

FAEP
FEDERAÇÃO DA AGRICULTURA DO ESTADO DO PARANÁ
60 ANOS

SINDICATO RURAL



Instagram
sistema.faep



Facebook
Sistema Faep



Youtube
Sistema Faep