RESOLV
CONDOMÍNIOS

GUIA RESOLV PARA SÍNDICOS · EC 141/2026

Da escala 6x1 para a 5x2: o seu condomínio preparado

O que a emenda mudou, os prazos de cada etapa e as decisões que o síndico precisa tomar para portaria, zeladoria e limpeza.

Edição de novembro de 2026

Material de orientação aos condomínios clientes

APRESENTAÇÃO

Por que preparamos este guia

Uma mudança na Constituição chega ao condomínio pela escala de quem trabalha nele.

A partir de 16 de dezembro de 2026, porteiros, zeladores e equipes de limpeza passam a ter duas folgas por semana e uma jornada menor, sem mudança no salário. Para o síndico, isso significa refazer escalas, rever contratos, ajustar a folha e rever o planejamento financeiro.

No dia a dia dos condomínios que atendemos, a pergunta que mais ouvimos tem sido a mesma: **"e agora, o que eu faço?"**. Este guia responde a ela em linguagem direta: o que a emenda diz, o que já está definido, o que ainda depende de regulamentação e qual caminho seguir até cada prazo.

Use este material como roteiro de trabalho. Para os números do seu condomínio (equipe, contratos e orçamento), a equipe da RESOLV está à disposição para fazer as simulações com você.

Equipe RESOLV Condomínios

COMO LER ESTE GUIA

- **Pouco tempo?** Leia a página 4: o essencial em um minuto.
- **Precisa agir?** Vá direto ao plano de ação (p. 16) e ao checklist (p. 17).
- **Precisa de números?** As páginas 11 e 15 trazem a folha e os custos.
- **Dúvida pontual?** Consulte as perguntas frequentes (p. 18 e 19).

SUMÁRIO

Neste guia

Cinco partes, da regra geral às providências práticas.

01	O essencial em um minuto	4
02	O que diz a Emenda 141	5
03	Os prazos: início, transição e regra definitiva	6
04	Como era a 6x1 e como fica a 5x2	7
05	O impacto em cada função do condomínio	8
06	Portaria 24 horas: a conta das 168 horas	9
07	Escala 12x36: o que muda até 2027 e depois	10
08	Folha de pagamento e valor da hora	11
09	As decisões do síndico	12
10	Empresas terceirizadas e contratos	13
11	Convenção coletiva, cuidados e limites	14
12	O impacto no orçamento	15
13	Plano de ação e checklist	16
14	Perguntas frequentes · Glossário · Fontes	18

01 VISÃO GERAL

O essencial em um minuto

Cinco pontos que todo síndico precisa saber antes de dezembro.

16/12
de 2026: começa a valer a nova regra de folgas e o limite de 42 horas.

2
dias de repouso remunerado por semana, um deles de preferência no domingo.

42 h
por semana na fase de transição, de dezembro de 2026 a dezembro de 2027.

40 h
por semana a partir de 16/12/2027: a regra definitiva.

R$ =
o salário não pode ser reduzido, nem o piso da categoria.

QUEM ENTRA NA REGRA

Todos os empregados com carteira assinada: os contratados pelo condomínio e os das empresas terceirizadas de portaria, limpeza e vigilância.

O QUE O SÍNDICO PRECISA FAZER

Rever a escala de cada posto, recalcular a folha, conversar com as terceirizadas e registrar por escrito as mudanças.

O que diz a Emenda Constitucional nº 141/2026

Promulgada pelo Congresso e publicada no Diário Oficial da União em 16 de outubro de 2026 (edição extra). Por ser emenda à Constituição, não passa por sanção.

Dispositivo	Antes	Depois da emenda
Art. 7º, XIII (jornada)	Até 8 h por dia e 44 h por semana	Até 8 h por dia e **40 h por semana**, com transição de 42 h
Art. 7º, XV (repouso)	1 dia de repouso semanal remunerado	**2 dias**, um deles preferencialmente aos domingos
Art. 7º, § 2º (novo)	Não existia	Convenção ou acordo coletivo pode criar regime compensatório, com média de 2 folgas por semana no mês e ao menos 1 folga a cada semana
Art. 7º, § 3º (novo)	Não existia	Lei poderá regular regimes diferenciados, dentro dos novos limites
Arts. 2º e 4º da EC	—	Proibida a redução salarial, inclusive de pisos; quem já faz 40 h ou menos não reduz de novo, mas ganha a 2ª folga
Art. 3º da EC	—	Cláusulas coletivas incompatíveis perdem efeito 2 meses após a publicação

A emenda também prevê medidas transitórias, por lei complementar, para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte. **Condomínio não se enquadra nessas categorias**, então, pela leitura literal, a regra geral vale para todos os prédios, pequenos ou grandes.

03 VIGÊNCIA

Três datas, duas etapas

A emenda já vale desde a publicação, mas a jornada cai em dois degraus.

1

16/10/2026

PUBLICAÇÃO

- Emenda em vigor
- Salário e piso já protegidos
- Começa o prazo de 2 meses para adaptação

2

16/12/2026

TRANSIÇÃO

- Jornada máxima de **42 h** por semana
- **2 folgas** remuneradas por semana
- Cláusulas coletivas contrárias deixam de valer

3

16/12/2027

REGRA DEFINITIVA

- Jornada máxima de **40 h** por semana
- Limite diário de 8 h
- Hora de nova revisão da 12x36

! Entre as duas etapas, convenção ou acordo coletivo pode ampliar a jornada diária para distribuir as 42 h semanais (art. 7º da EC). Fora disso, vale o limite de 8 h por dia.

Como era a 6x1 e como fica a 5x2

Mesmo salário, um dia de trabalho a menos por semana.



Exemplo ilustrativo. As folgas não precisam ser seguidas nem cair no sábado; uma delas deve ser, de preferência, no domingo. *Na transição (42 h), o horário diário é ajustado para a soma não passar de 42 h; a partir de 2027, 5 × 8 h = 40 h.

	6x1 · até 15/12/2026	5x2 · transição (16/12/2026)	5x2 · definitiva (16/12/2027)
Jornada semanal	44 h	42 h	40 h
Folgas remuneradas	1 por semana	2 por semana	2 por semana
Divisor do salário-hora	220	210	200

05 EQUIPE

O impacto em cada função do condomínio

O efeito depende do regime de cada um e de o posto poder ou não ficar vazio.

HOJE: 44 H EM 6X1

Zelador

- Perde um dia de presença por semana
- Com um único zelador, o prédio fica dois dias sem zeladoria
- Chamados fora do horário (inclusive por WhatsApp) podem virar hora extra

HOJE: 44 H EM 6X1

Faxineira e auxiliar de limpeza

- Ganha a segunda folga
- O serviço do sábado precisa ser redistribuído ou reduzido
- Costuma ser a função mais fácil de reorganizar

HOJE: 6X1 OU 12X36

Porteiro

- Portaria 24 h é o posto mais sensível: não pode fechar
- Em 6x1, a equipe atual deixa de cobrir o posto em 2027
- Em 12x36, a atenção maior fica para dezembro de 2027

HOJE: 12X36 COLETIVA

Ronda e vigilante

- Mesma lógica dos porteiros em 12x36
- Categoria com convenção própria, que tende a ser renegociada
- Normalmente terceirizada: o ajuste vem pelo contrato

Terceirizados também entram na regra. Quem muda a escala é a empresa, mas o condomínio sente no preço do contrato e pode ser cobrado se a empresa não cumprir a lei (veja a página 13).

A conta das 168 horas

Um posto que nunca fecha precisa de 24 h × 7 dias = 168 horas de cobertura por semana. Veja o que 4 porteiros em escala de 8 horas somam em cada fase.



Hoje

Sobram 8 horas por semana, que ajudam a cobrir faltas e parte das férias.

Na transição

A conta fecha no limite. Qualquer falta, atestado ou férias abre um buraco na escala.

Na regra definitiva

Faltam 8 horas toda semana. Será preciso reforço, outra escala ou outro modelo de portaria.

07 ESCALA 12X36

A 12x36 continua, mas com prazo para se ajustar

A emenda não revogou o art. 59-A da CLT. O ponto de atenção é a média semanal de horas.

3,5 plantões por semana × 12 h = **42 h de média semanal**

Com o intervalo de 1 h efetivamente usufruído: 3,5 × 11 h = 38,5 h por semana.

ATÉ 15/12/2027

Cabe no limite de transição

- A média de 42 h está dentro do teto de 42 h
- Quem já trabalha em 12x36 praticamente não precisa mudar agora
- Vale conferir se a escala está prevista em convenção ou acordo coletivo, e não só em acordo individual

A PARTIR DE 16/12/2027

A média passa do teto de 40 h

- **Intervalo usufruído de fato:** a média cai para 38,5 h, mas alguém precisa cobrir o posto nessa hora
- **Folgas compensatórias** no mês para trazer a média a 40 h
- **Pagamento das horas excedentes** como extras

? **Ainda em aberto:** se as 36 h de descanso contam como os dois repousos semanais e se a 12x36 feita apenas por acordo individual (validada pelo STF em 2023, na ADI 5994) continua suficiente, já que a emenda fala em instrumento coletivo. Até haver definição, o caminho mais seguro é a previsão em norma coletiva.

Salário igual, hora mais cara

O salário mensal não muda, mas passa a ser dividido por menos horas. Tudo o que é calculado por hora sobe junto.

EXEMPLO COM SALÁRIO DE R$ 2.500,00

	Hoje (44 h)	Dez/2026 (42 h)	Dez/2027 (40 h)
Divisor	220	210	200
Valor da hora	R$ 11,36	**R$ 11,90**	**R$ 12,50**
Hora extra (50%)	R$ 17,05	**R$ 17,86**	**R$ 18,75**
Aumento da hora	—	+4,8%	+10%

Valores ilustrativos, arredondados. O mesmo efeito alcança adicional noturno e demais verbas calculadas por hora.

PONTOS QUE AINDA DEPENDEM DE DEFINIÇÃO

- **Falta injustificada:** pela Lei nº 605/1949, quem falta sem justificativa perde o repouso da semana. Ainda não está claro se o desconto passa a alcançar as duas folgas.
- **Horas extras habituais:** como elas repercutem no valor das duas folgas remuneradas ainda deve ser definido pela regulamentação ou pela Justiça.

Faça agora: peça ao Departamento Pessoal a simulação da folha com divisor 210 e com divisor 200, incluindo horas extras, adicional noturno e eventuais contratações. Esses números são a base do orçamento de 2027.

09 DECISÕES

Na prática, o síndico vai precisar decidir

A lei não diz como organizar a segunda folga. Cada caminho tem um custo e um efeito no serviço.

Caminho	Como funciona	Atenção	Custo
Liberar a equipe aos sábados	Limpeza e zeladoria de segunda a sexta; tarefas do fim de semana são reorganizadas	Combinar com os moradores	Sem acréscimo
Escalonar as folgas	Cada funcionário folga em um dia diferente e o sábado continua coberto	Exige ao menos dois na mesma função	Sem acréscimo
Terceirizar as horas que faltam	Empresa cobre só o turno descoberto (sábado, fim de semana, folgas)	Escolher empresa idônea e fiscalizar	Paga só as horas usadas
Contratar folguista CLT	Novo empregado cobre as folgas da equipe	Vínculo e encargos permanentes	Salário + encargos
Migrar de 6x1 para 12x36	Equipe passa a plantões de 12 h, mantendo a cobertura	Aceite formal, norma coletiva e ajuste em 2027	Baixo; rescisão de quem não aceitar
Tecnologia de acesso	Portaria remota ou híbrida, controle digital de visitantes e encomendas	Planejar para 2027	Investimento inicial

Por que olhar a terceirização das horas: contratar um CLT para cobrir poucas horas por semana é pagar salário cheio, 13º, férias, FGTS e encargos por um buraco de meio turno. Terceirizar apenas o período descoberto ajusta o custo à necessidade real, sem criar um novo vínculo.

10 TERCEIRIZADAS

Empresas terceirizadas: o contrato também muda

A empresa reorganiza a escala, mas a conta e o risco chegam ao condomínio.

RESPONSABILIDADE

O condomínio responde em segundo lugar

Se a empresa não pagar o que deve aos empregados que trabalharam no prédio, o condomínio pode ser cobrado (Lei nº 6.019/1974, art. 5º-A, § 5º). Fiscalizar o contrato é proteção, não burocracia.

REAJUSTE

Pedido com fundamento, mas com números

A mudança vem da Constituição e altera o custo do serviço, então o pedido de reequilíbrio tem base. Antes de aceitar, peça planilha aberta: postos, pessoas e custo de cada um, antes e depois.

PRAZO

Não há prazo extra para contratos privados

O prazo de um ano para aditamento previsto na emenda vale apenas para contratos com o poder público. Entre condomínio e empresa, valem as datas gerais: 16/12/2026 e 16/12/2027.

O QUE PEDIR À EMPRESA ATÉ O FIM DE NOVEMBRO

1. Escala nova de cada posto, por nome
2. Planilha de custos antes e depois
3. Comprovante de que a convenção da categoria foi aplicada
4. Proposta de aditivo, com data de início

Convenção coletiva, cuidados e limites

A convenção coletiva (CCT) é negociada entre os sindicatos patronal e dos empregados de cada região. O condomínio aplica as regras, mas não as altera sozinho.

- As convenções em vigor foram negociadas **antes** da emenda e ainda falam em 44 h. As cláusulas incompatíveis deixam de valer em 16/12/2026.
- Pisos salariais, adicionais e benefícios da convenção **continuam valendo**; o piso não pode ser reduzido.
- Verifique qual convenção se aplica ao seu condomínio, conforme a cidade e a categoria (edifícios, limpeza, vigilância). A RESOLV ajuda nessa identificação.
- Acordo coletivo específico do condomínio (ACT) com o sindicato dos empregados é exceção e exige orientação jurídica.

Pode

- ✓ Aplicar 42 h e 2 folgas a partir de 16/12/2026
- ✓ Reorganizar horários com comunicado por escrito
- ✓ Rever contratos com terceirizadas
- ✓ Ajustar escalas e horários da equipe

Não pode

- ✕ Reduzir salário ou piso
- ✕ Manter a 6x1 por acordo verbal ou individual
- ✕ Mudar cláusula da convenção por conta própria
- ✕ Cobrir a falta de horas com hora extra todo dia

O impacto no orçamento

A nova jornada muda o custo da equipe e precisa entrar no planejamento financeiro do condomínio.

55% a 70%

é quanto a folha de pessoal costuma representar nas despesas mensais de um condomínio.

10% a 15%

de aumento na cota é a estimativa divulgada por entidades do setor para prédios com equipe própria e portaria presencial.

+10%

no valor da hora de cada empregado até dezembro de 2027, pela mudança do divisor.

PLANEJAMENTO DE 2027

A previsão financeira do condomínio para 2027 deve considerar o novo valor da hora, as escalas revistas, eventuais reforços de equipe e os contratos atualizados das terceirizadas.

DOCUMENTOS PARA ORGANIZAR

- A escala atual e a nova, posto por posto
- A simulação da folha com divisores 210 e 200
- As propostas das terceirizadas, com planilha
- Duas ou três alternativas, com custo de cada uma

Estimativas de mercado divulgadas na imprensa em outubro de 2026 (Secovi-SP, AABIC, Abadi). O impacto real depende da estrutura de cada condomínio.

13 PLANO DE AÇÃO

O caminho até 16 de dezembro, e depois

Cinco etapas. Cada uma deixa um registro: planilha, simulação, decisão documentada, comunicado e revisão.

1

até 20/11/2026

Levantar

Quem trabalha, em que função, em qual escala, com quantas horas extras. Incluir terceirizados.

2

até 30/11/2026

Simular

Folha com divisor 210 e 200, cobertura da portaria e propostas das terceirizadas.

3

até 12/12/2026

Decidir

O síndico escolhe a alternativa com base nos números da simulação.

4

16/12/2026

Implantar

Nova escala em vigor, comunicada por escrito a cada empregado, ponto ajustado.

5

até 16/12/2027

Revisar

Ajustar escalas e 12x36 para o limite definitivo de 40 h.

R **A RESOLV acompanha cada etapa:** levantamento da equipe, simulação da folha, análise das propostas das terceirizadas e organização dos números e documentos.

13 CHECKLIST

Checklist do síndico

Imprima e marque. Cada item corresponde a uma etapa do plano de ação.

Levantar — até 20/11

- [ ] Listar todos os empregados, funções, horários e escalas
- [ ] Separar quem está em 6x1, 12x36 ou jornada de 40 h ou menos
- [ ] Levantar horas extras dos últimos 12 meses
- [ ] Reunir os contratos das terceirizadas

Simular — até 30/11

- [ ] Simular a folha com divisor 210 e 200
- [ ] Refazer a cobertura da portaria 24 h
- [ ] Pedir planilha aberta às terceirizadas
- [ ] Comparar duas ou três alternativas de escala

Decidir — até 12/12

- [ ] Escolher a alternativa com base na simulação
- [ ] Registrar por escrito a alternativa escolhida

Implantar — 16/12

- [ ] Comunicar por escrito o novo horário de cada empregado
- [ ] Ajustar o controle de ponto e o eSocial
- [ ] Assinar aditivos com as terceirizadas
- [ ] Orientar moradores sobre contato fora do horário

Revisar — até 16/12/2027

- [ ] Ajustar as escalas para 40 h semanais
- [ ] Rever as 12x36: intervalo, folgas e norma coletiva
- [ ] Acompanhar a nova convenção coletiva

14 DÚVIDAS FREQUENTES

Perguntas que os síndicos têm feito

Parte 1 · escala, folgas e salário

1 A partir de quando vale a 5x2?

De 16 de dezembro de 2026. Desde então, cada empregado tem direito a duas folgas remuneradas por semana e jornada de até 42 h.

2 Se o funcionário concordar, posso manter a 6x1?

Não por acordo individual. A exceção só existe por convenção ou acordo coletivo, com média de duas folgas por semana no mês e ao menos uma em cada semana.

3 Posso reduzir o salário na mesma proporção das horas?

Não. A emenda proíbe qualquer redução salarial, nominal ou proporcional, inclusive dos pisos.

4 As duas folgas precisam ser seguidas?

Não. A regra pede duas folgas por semana, uma delas de preferência no domingo. Não exige dias consecutivos.

5 E quem já trabalha 40 h ou menos?

Não tem nova redução de jornada, mas passa a ter direito ao segundo dia de repouso.

6 A escala 12x36 acaba?

Não. Ela cabe na fase de 42 h e precisa ser ajustada para a fase de 40 h, a partir de 16/12/2027 (página 10).

7 A hora extra fica mais cara?

Sim. Com o mesmo salário dividido por menos horas, a hora normal e a hora extra sobem cerca de 4,8% em 2026 e 10% em 2027.

Perguntas que os síndicos têm feito

Parte 2 · condomínio, terceirizados e gestão

8 Os terceirizados também entram na regra?

Sim. A empresa ajusta a escala e o condomínio pode ser cobrado, em segundo lugar, se ela não cumprir a lei.

9 A terceirizada pode aumentar o preço?

Pode pedir reequilíbrio, porque o custo do serviço mudou por força da Constituição. Exija planilha aberta e confira o que o contrato prevê.

10 Preciso avisar o funcionário com antecedência?

É recomendável comunicar por escrito, com antecedência, o novo horário e as folgas de cada empregado, e verificar se a convenção coletiva prevê prazo mínimo.

11 O zelador que mora no condomínio tem regra diferente?

Não. A moradia não muda a jornada. Atenção maior a chamados fora do horário, que podem gerar hora extra.

12 A falta injustificada faz perder as duas folgas?

Ainda não há resposta definitiva. Hoje a falta faz perder o repouso da semana (Lei nº 605/1949); a aplicação às duas folgas depende de regulamentação ou da Justiça.

13 A nova jornada vale para o síndico?

Em regra, não. O síndico eleito exerce mandato e não é empregado do condomínio. Casos de síndico contratado devem ser analisados um a um.

14 Condomínio pequeno tem alguma dispensa?

Não. As medidas transitórias previstas são para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte, categorias em que o condomínio não se enquadra.

Palavras que aparecem neste guia

Termos trabalhistas e de gestão, em poucas linhas.

EC 141/2026
Emenda à Constituição que reduziu a jornada e criou o segundo dia de repouso.

Escala 6x1
Seis dias de trabalho e um de folga por semana.

Escala 5x2
Cinco dias de trabalho e dois de folga por semana.

Escala 12x36
Plantão de 12 horas seguido de 36 horas de descanso (art. 59-A da CLT).

Repouso semanal remunerado
Folga paga a que o empregado tem direito toda semana; agora, dois dias.

Divisor
Número de horas do mês usado para calcular o valor da hora: 220, 210 ou 200.

Folguista
Empregado que cobre as folgas dos demais.

Hora extra habitual
Hora extra feita com frequência, que pode gerar reflexos em outras verbas.

Intervalo intrajornada
Pausa para descanso e alimentação dentro do turno de trabalho.

CCT
Convenção Coletiva de Trabalho: regras negociadas pelos sindicatos para toda a categoria de uma região.

ACT
Acordo Coletivo de Trabalho: negociação entre um empregador específico e o sindicato dos empregados.

Base territorial
Cidades onde uma convenção coletiva se aplica.

Responsabilidade subsidiária
Possibilidade de o condomínio ser cobrado se a terceirizada não pagar os empregados.

Reequilíbrio econômico-financeiro
Revisão do preço de um contrato quando um fato externo muda seu custo.

Previsão orçamentária
Planejamento das receitas e despesas do condomínio para o ano.

eSocial
Sistema do governo em que o empregador informa os dados trabalhistas dos empregados.

Aditivo
Documento que altera um contrato já assinado, como o de trabalho ou o da terceirizada.

14 FONTES

Onde consultar a legislação

Textos oficiais citados neste guia. Na versão digital, clique para abrir.

CONSTITUIÇÃO

Emenda Constitucional nº 141/2026

Jornada de 40 h e dois dias de repouso.

planalto.gov.br · EC 141

CLT

Art. 59-A · escala 12x36

Consolidação das Leis do Trabalho.

planalto.gov.br · CLT

TERCEIRIZAÇÃO

Lei nº 6.019/1974, art. 5º-A

Responsabilidade do contratante.

planalto.gov.br · Lei 6.019

REPOUSO SEMANAL

Lei nº 605/1949

Regras do repouso semanal remunerado.

planalto.gov.br · Lei 605

CONVENÇÕES COLETIVAS

Sistema Mediador

Consulta às convenções e acordos coletivos registrados.

mte.gov.br · Mediador

STF

ADI 5994

Validade da 12x36 por acordo individual escrito.

portal.stf.jus.br · ADI 5994

Sobre este material. Guia de orientação elaborado pela RESOLV Condomínios com base na legislação vigente em novembro de 2026. Não substitui a análise do caso concreto e poderá ser atualizado conforme regulamentação, convenções coletivas e decisões judiciais.

RESOLV
CONDOMÍNIOS

Conte com a RESOLV nessa transição

Fazemos com o síndico o trabalho que a mudança exige:

- Levantamento da equipe e revisão das escalas
- Simulação da folha com os novos divisores
- Análise das propostas e contratos das terceirizadas
- Organização dos números e documentos da transição

RESOLV Condomínios
Av. Gastão Vidigal, 884 · Maringá-PR
Atendimento presencial de segunda a sexta, das 9h às 17h