COMUNICADO AOS CLIENTES

Adequação da jornada de trabalho dos empregados horistas – EC 141/2026
Atenção às alterações e aos impactos na folha de pagamento de dezembro de 2026

Em virtude das alterações decorrentes da EC 141/2026, que prevê a redução da jornada de trabalho de 44 para 42 horas semanais a partir de 16 de dezembro de 2026, gostaríamos de alertar nossos clientes sobre os impactos que essa mudança poderá trazer para o processamento da folha de pagamento, **especialmente para os empregados horistas**.

Este comunicado trata especificamente dos empregados remunerados por hora, cuja alteração de jornada poderá implicar a coexistência de duas bases de salário-hora no mesmo mês, exigindo cuidados adicionais na apuração e no processamento das verbas trabalhistas.

1. Dois valores de salário-hora no mesmo mês

Para os empregados horistas que permanecerem na jornada de 44 horas semanais até 15/12 e passarem para a jornada de 42 horas semanais a partir de 16/12, teremos, no mesmo mês, dois valores distintos de salário-hora.

Essa situação exige que os apontamentos e cálculos sejam segregados, considerando o período correspondente a cada jornada e remuneração.

Na prática, será necessário apurar separadamente, entre outros:

- Horas trabalhadas até 15/12, considerando a jornada e o salário-hora da base de 44 horas;
- Horas trabalhadas a partir de 16/12, considerando a nova jornada e o salário-hora da base de 42 horas;
- Faltas e atrasos ocorridos em cada período;
- Horas extras realizadas antes e depois da alteração;
- Horas noturnas, adicionais e demais eventos calculados com base na jornada ou no salário-hora;
- DSR e demais verbas que possam sofrer reflexos decorrentes da alteração.

Ou seja, a apuração de dezembro poderá exigir a divisão de praticamente todos os apontamentos relacionados à jornada e às verbas que possuem vinculação com o salário-hora, aumentando consideravelmente o trabalho operacional do RH.

2. Impactos no processamento da folha de pagamento

Nosso sistema está sendo adequadamente preparado para atender às alterações previstas na EC 141/2026. Entretanto, a mudança da jornada no decorrer do mês cria uma situação excepcional, que exigirá informações e apontamentos específicos por parte dos usuários.

Em razão da existência de duas bases salariais no mesmo mês, não será possível, em todas as situações, realizar automaticamente a segregação dos apontamentos e cálculos, especialmente

quando existem regras próprias da empresa, controles externos de jornada, fórmulas personalizadas e eventos que dependem de informações complementares.

Dessa forma, poderá ser necessário que os usuários realizem os apontamentos de maneira separada, identificando corretamente o que corresponde ao período da jornada de 44 horas e o que corresponde ao período da jornada de 42 horas.

Essa necessidade aumenta o risco de inconsistências, divergências de cálculo, retrabalho e dificuldades na conferência da folha, além de exigir um maior envolvimento do Departamento Pessoal durante o processamento.

3. Atenção ao 13º salário, férias e demais cálculos

A alteração salarial no decorrer de dezembro também poderá impactar outras rotinas do Departamento Pessoal, exigindo atenção especial em situações como:

- **13º salário – parcela final:** os cálculos e eventuais ajustes deverão considerar corretamente a remuneração aplicável, evitando apurações de diferenças indevidas ou inconsistências;
- **Férias:** férias calculadas anteriormente, especialmente em novembro, com início ou gozo em dezembro, poderão exigir revisão, assim como os cálculos realizados durante o mês de dezembro;
- **Diferenças de dissídio:** poderão ocorrer inconsistências ou diferenças de cálculo caso haja alteração salarial no decorrer do mês;
- **Rescisões complementares:** desligamentos e eventuais complementações processadas em dezembro poderão demandar revisão dos valores e bases utilizados;
- **Eventos personalizados:** verbas específicas de cada empregador, principalmente aquelas calculadas por fórmulas ou regras próprias, poderão necessitar de revisão e ajustes.

Esses são apenas alguns dos possíveis impactos. A combinação de diferentes bases salariais no mesmo mês poderá gerar situações particulares, que dependerão das regras adotadas por cada empresa.

4. Nossa recomendação: antecipar a adequação da jornada

Sempre que houver viabilidade jurídica, operacional e de negociação com os trabalhadores e entidades envolvidas, recomendamos que as empresas avaliem a possibilidade de adequar a jornada de trabalho para 42 horas semanais já a partir de **01/12/2026**.

Essa antecipação poderá reduzir significativamente a complexidade do processamento da folha de dezembro, evitando a coexistência de duas jornadas e dois valores de salário-hora no mesmo mês.

Para essa decisão, recomendamos que a empresa consulte seu departamento jurídico e, quando aplicável, o Sindicato da Categoria, a fim de avaliar a viabilidade e os procedimentos necessários.

Também é importante verificar eventuais férias já calculadas em novembro, cujo gozo ocorrerá em dezembro, para avaliar possíveis impactos decorrentes da alteração.

5. Caso a alteração não seja realizada no início do mês

Para as empresas que não conseguirem antecipar a adequação da jornada e mantiverem os empregados trabalhando na jornada anterior durante parte de dezembro, será necessário avaliar a

forma adequada de tratar as horas e diferenças decorrentes desse período de transição.

Uma alternativa que poderá ser avaliada, conforme a situação e a orientação jurídica aplicável, é o tratamento dessas diferenças por meio do pagamento de horas extraordinárias, em vez de manter uma apuração complexa com duas bases salariais no mesmo mês.

Essa avaliação deve ser feita individualmente pela empresa, considerando a legislação aplicável, os acordos e convenções coletivas e as particularidades de cada situação.

6. Nosso compromisso com a adequação e o suporte aos clientes

Estamos trabalhando na adequação do nosso sistema de folha de pagamento para atender às alterações previstas na EC 141/2026.

Sabemos que cada empresa possui particularidades em suas rotinas, controles de jornada, eventos, fórmulas e procedimentos de folha de pagamento. Por esse motivo, **não existe necessariamente uma solução única que se aplique a todos os casos**.

Nossa equipe de suporte estará à disposição para avaliar cada situação, orientar os clientes e buscar, conjuntamente, as alternativas mais adequadas para minimizar os impactos operacionais e auxiliar no processamento da folha de dezembro.

Por isso, recomendamos que os clientes que possuam empregados horistas e que serão impactados por essa alteração **entrem em contato com nosso suporte com antecedência**, para que possamos avaliar suas particularidades e orientar quanto aos procedimentos e às alternativas disponíveis.

A mudança no meio do mês exigirá controles adicionais, segregação de informações e conferências, podendo representar um aumento significativo no trabalho do Departamento Pessoal.

Por isso, recomendamos que as empresas se antecipem, avaliem suas rotinas internas e, sempre que possível, adotem a nova jornada já no início de dezembro, reduzindo os impactos operacionais e o risco de inconsistências no processamento da folha.

Estamos trabalhando para apoiar nossos clientes nessa transição e permanecemos à disposição para avaliar cada caso e auxiliar na busca das melhores soluções.

Atenciosamente,

Araras, 26 de novembro de 2.026.

Dape Software
Departamento de Suporte / Folha de Pagamento