



**Assis e Mendes**  
DIREITO DIGITAL, TECNOLOGIA E EMPRESARIAL

Guia orientativo

Redução da jornada e  
**fim da escala 6x1**  
para empresas de  
**Tecnologia**



@assisemendes.adv

# Índice



1. Resumo	<b>04</b>
2. O que foi aprovado pela Câmara no plano nacional	<b>05</b>
3. Por que isso importa tanto para empresas de tecnologia	<b>07</b>
4. SLA precisa ser reescrito com mais honestidade técnica	<b>08</b>
5. Os principais riscos trabalhistas na operação de suporte	<b>10</b>
6. Profissionais com nível superior e remuneração elevada: possível exceção, mas não "liberação geral"	<b>10</b>
7. Como aplicar este guia em empresas de tecnologia de todo o Brasil	<b>12</b>
8. Recorte específico: empresas abrangidas pelo SINDPD/SP	<b>13</b>
9. Contratos públicos e contratos com mão de obra dedicada	<b>14</b>
10. Cláusulas que empresas de tecnologia devem revisar	<b>15</b>
11. Checklist executivo para os próximos 30 dias	<b>16</b>
12. Conclusão	<b>18</b>





# Apresentação


A discussão sobre a redução da jornada de trabalho e o possível fim da escala 6x1 trouxe um novo desafio para empresas de tecnologia: compreender como mudanças na legislação trabalhista podem impactar operações que dependem de disponibilidade contínua, atendimento a SLAs, plantões, equipes de sustentação e contratos de alta criticidade.

Embora o debate público esteja concentrado na proposta legislativa, muitas organizações já enfrentam uma questão mais imediata: como se preparar para diferentes cenários sem comprometer a continuidade dos serviços, a segurança jurídica e a sustentabilidade da operação.

Foi com esse propósito que elaboramos este guia. Mais do que apresentar as mudanças em discussão, reunimos uma análise prática sobre seus possíveis impactos para empresas de tecnologia, considerando aspectos jurídicos, operacionais e contratuais. O objetivo é oferecer uma visão clara dos riscos, das oportunidades e das medidas que podem ser avaliadas desde já para reduzir incertezas e apoiar uma tomada de decisão mais estratégica.

Este material foi desenvolvido pelo **Assis e Mendes Advogados**, escritório especializado em Direito Digital, Proteção de Dados (LGPD), Direito Empresarial, Governança e Compliance. Atuamos ao lado de empresas de tecnologia na estruturação jurídica de operações complexas, conciliando segurança jurídica, continuidade dos negócios e eficiência operacional.

Acreditamos que o papel do Direito vai além da interpretação da legislação: ele deve contribuir para que empresas possam crescer, inovar e se adaptar às transformações do mercado com previsibilidade e segurança. É essa visão que orienta nosso trabalho e que buscamos compartilhar nas próximas páginas.





*Versão 2.2 - Atualizado em 28 de maio de 2026. Este guia considera o texto aprovado em dois turnos pela Câmara dos Deputados no âmbito da PEC 221/2019, atualmente aguardando envio ao Senado Federal. O conteúdo deve ser revisitado caso o texto seja alterado no Senado ou em eventual retorno à Câmara.*

## Resumo

A discussão sobre a redução da jornada semanal de 44 para 40 horas e o fim da escala 6x1 não deve ser tratada como uma simples mudança de calendário. Para empresas de tecnologia, o efeito pode aparecer de forma imediata e sensível em suporte técnico, service desk, SOC, NOC, sustentação, cloud, cibersegurança, resposta a incidentes, plantões e contratos com SLA.

O cuidado principal é evitar duas leituras extremas: achar que todas as empresas de tecnologia serão impactadas da mesma forma ou concluir que nada muda porque algumas convenções coletivas já preveem 40 horas semanais. O Brasil possui bases sindicais diferentes, modelos de operação distintos e clientes com exigências contratuais muito variadas.

Este guia oferece uma visão nacional, mas traz um recorte específico para São Paulo, em razão da relevância da Convenção Coletiva do SINDPD/SP para uma parte importante do setor de tecnologia.

## O que este guia entrega

- **Visão Nacional:** Análise sobre o texto aprovado pela Câmara para a redução da jornada de 44 para 40 horas semanais, ainda sujeito à análise do Senado Federal.
- **Impactos Práticos:** Diagnóstico para suporte técnico, service desk, SOC, NOC, sustentação, cloud, cibersegurança e atendimento a incidentes.
- **Alerta de Elegibilidade Especial:** Orientações sobre profissionais com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS/INSS.
- **Acompanhamento Legislativo:** Status sobre a PEC 8/2025 (prejudicada na Câmara) e sobre o debate de 36 horas semanais que segue no Senado por meio da PEC 148/2015.
- **Recorte Regional:** Análise própria para empresas abrangidas pelo SINDPD/SP, sem transformar o guia em material exclusivo de São Paulo.
- **Matriz de Risco e Governança:** Ferramentas para diretores, com checklist de providências e sugestões de cláusulas contratuais.
- **Plano de Ação:** Cronograma estruturado em 30, 60 e 90 dias para ajustar a operação, contratos e a comunicação comercial.

## A Régua de Impacto



Cenário	Impacto Provável	Atenção Principal
<b>Empresa com jornada atual de 44h</b>	<b>Alto</b>	Redução direta de capacidade semanal e possível necessidade de reorganização de escala, contratação ou automação.
<b>Empresa já sujeita a CCT de 40h ou jornada inferior</b>	<b>Médio ou baixo na carga horária</b>	O impacto migra para repouso semanal, finais de semana, plantões, sobreaviso e SLA.
<b>Profissionais com nível superior e remuneração elevada</b>	<b>Variável</b>	O substitutivo prevê possível exceção a duração do trabalho e controle de jornada, mas com ressalvas relevantes.
<b>Suporte 24x7, SOC/NOC ou operação crítica</b>	<b>Alto</b>	Risco de buraco de cobertura, custo adicional, sobreaviso e descumprimento contratual.
<b>Suporte em horário comercial, sem penalidade automática</b>	<b>Baixo ou médio</b>	Ajuste de redação, comunicação e política de suporte.

**Mensagem Central:** A possível redução da jornada de 44 para 40 horas não deve ser lida apenas como um tema de RH. Para empresas de tecnologia, o ponto decisivo é entender se a operação de suporte, os plantões e os SLAs vendidos aos clientes continuam sustentáveis. O tema deve ser analisado por camadas: primeiro o texto aprovado pela Câmara e ainda pendente de análise pelo Senado; depois a convenção coletiva aplicável; em seguida o modelo real de escala, plantão e suporte; por fim os contratos e SLAs assumidos com clientes.

## 2. O que foi aprovado pela Câmara no plano nacional

A Constituição Federal hoje estabelece, como regra geral, duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva. Também assegura repouso semanal remunerado,



preferencialmente aos domingos, e adicional de horas extras.

## Atenção ao debate legislativo: jornada 4x3 e 36 horas semanais

O texto aprovado pela Câmara tem como eixo a jornada máxima de 40 horas semanais, em cinco dias, com dois dias de descanso. A PEC 8/2025, que tratava da jornada de quatro dias por semana, foi considerada prejudicada e desapensada em razão da aprovação da PEC 221/2019 na Câmara.

Ainda assim, o debate sobre 36 horas semanais permanece no radar legislativo, especialmente no Senado, onde a PEC 148/2015 propõe redução gradual da jornada até 36 horas. Por isso, decisões estruturais de longo prazo devem considerar que o texto ainda pode sofrer alterações no Senado ou em eventual retorno à Câmara.

## O que pode mudar na prática

Tema	Efeito prático para empresas
<b>Jornada</b>	Para empresas que hoje praticam 44 horas semanais, a redução para 40 horas pode diminuir a capacidade semanal disponível por empregado.
<b>Transição</b>	O texto aprovado pela Câmara prevê implementação progressiva: 42 horas após dois meses da futura promulgação e 40 horas 12 meses depois dessa primeira etapa.
<b>Repouso semanal</b>	O debate envolve dois dias de repouso semanal remunerado, com impacto direto em escalas, finais de semana e operação 6x1.
<b>CCTs e ACTs</b>	Cláusulas coletivas incompatíveis com as novas regras sobre duração do trabalho e repouso poderão perder eficácia após o prazo de adaptação previsto no texto aprovado pela Câmara.
<b>Empresas que já praticam 40h ou menos</b>	O texto aprovado pela Câmara prevê que não haveria redução proporcional adicional, sem prejuízo das novas regras sobre repouso semanal.
<b>Contratos</b>	SLAs agressivos podem precisar ser revistos para refletir capacidade real de atendimento e custo de cobertura.



Tema	Efeito prático para empresas
<b>Jornada 4x3 e 36h</b>	APEC 8/2025, de jornada 4x3, ficou prejudicada na Câmara com a aprovação da PEC 221/2019. O debate sobre 36 horas semanais, porém, ainda deve ser acompanhado no Senado, especialmente em razão da PEC 148/2015.



### 3. Por que isso importa tanto para empresas de tecnologia

Empresas de tecnologia vendem disponibilidade, suporte, resposta rápida, continuidade, segurança e confiança. Em muitos contratos, essas promessas aparecem como SLA, níveis de severidade, janelas de atendimento, suporte 24x7, plantões e compromissos de resposta a incidentes.

O desafio é simples de explicar e difícil de resolver: o contrato pode continuar exigindo a mesma resposta, mas a equipe pode ter menos horas legalmente disponíveis para prestá-la. Quando isso acontece, a empresa precisa escolher entre contratar, reorganizar turnos, automatizar, terceirizar, formalizar plantões, renegociar SLA ou absorver aumento de custo.

#### A matemática da cobertura

Um serviço 24x7 exige 168 horas de cobertura por semana. Quatro profissionais em jornada de 44 horas somam, em tese, 176 horas semanais brutas. Os mesmos quatro profissionais em jornada de 40 horas somam 160 horas. Na prática, o que parecia uma folga mínima pode se transformar em falta estrutural de cobertura.

Essa conta é ainda mais sensível quando a operação exige especialistas específicos, escalonamento N2/N3, resposta a incidentes de segurança, suporte de cloud, plantões de infraestrutura, deploys em janelas especiais ou interação com fornecedores externos.

**A pergunta que a diretoria deve fazer:** O SLA vendido aos clientes foi calculado com base na escala real da operação ou apenas na expectativa comercial de responder rápido?

#### Áreas mais sensíveis



Área	Risco prático
<b>Service desk / N1</b>	Aumento de fila, maior tempo de espera e necessidade de redistribuição de turnos.
<b>Suporte N2/N3</b>	Gargalo na escalada técnica e dependência de especialistas fora da jornada ordinária.
<b>SOC / NOC</b>	Necessidade de cobertura contínua, plantões formais, automação e regras claras de acionamento.
<b>Cloud / infraestrutura</b>	Atendimento a indisponibilidades, janelas de manutenção e incidentes fora do horário comercial.
<b>Cibersegurança</b>	Resposta a incidentes não obedece horário comercial e exige governança de acionamento.
<b>Customer success técnico</b>	Backlog, atraso em implantação, insatisfação e pressão por exceções.
<b>Contratos enterprise</b>	Risco de multa, service credits, glosa, rescisão ou perda de confiança.

## O erro que precisa ser evitado

O erro mais comum será tentar preservar o mesmo nível de serviço apenas “espremendo” a equipe. Isso pode funcionar por algumas semanas, mas tende a gerar horas extras recorrentes, sobreaviso informal, fadiga, queda de qualidade, passivo trabalhista e descumprimento contratual.

Para a diretoria, a leitura correta é: se o SLA é um produto, ele precisa ser precificado como produto. Atendimento 24x7 não é uma frase bonita na proposta comercial; é uma operação com custo, escala, governança e responsabilidade.

## 4. SLA precisa ser reescrito com mais honestidade técnica

Muitos contratos de tecnologia misturam conceitos que deveriam estar separados. Essa confusão



umenta o risco de conflito com clientes e dificulta a defesa da empresa quando há incidentes.

A revisão de SLA deve separar, de forma objetiva, disponibilidade da solução, janela de suporte, primeira resposta, início da análise, contorno, solução definitiva e atualização de status. Quanto mais clara for essa arquitetura, menor o risco de o cliente interpretar uma promessa operacional como garantia absoluta de resultado.

Conceito	Como explicar ao cliente
<b>Disponibilidade da plataforma</b>	Percentual de tempo em que a solução fica acessível ou operacional, observado o método de medição.
<b>Janela de suporte</b>	Dias e horários em que há equipe humana disponível para atendimento.
<b>Primeira resposta</b>	Registro, reconhecimento e classificação inicial do chamado.
<b>Início de atendimento</b>	Momento em que a equipe começa a análise técnica do incidente.
<b>Contorno</b>	Medida provisória para reduzir impacto, sem necessariamente eliminar a causa raiz.
<b>Solução definitiva</b>	Correção da causa raiz, que pode depender de cliente, terceiros, nuvem, fabricante ou investigação técnica.
<b>Atualização de status</b>	Frequência de comunicação durante incidentes críticos.

**Regra de ouro:** Prometer resposta rápida costuma ser defensável. Prometer solução definitiva em prazo fixo, para qualquer incidente, costuma ser perigoso quando há dependências externas.

### A revisão contratual deve olhar para cinco pontos:

- O contrato promete suporte 24x7 ou apenas disponibilidade 24x7 da plataforma?
- Os prazos são de resposta, início de atuação, contorno ou solução definitiva?
- Há multas, service credits, glosas, retenções ou direito de rescisão por SLA?
- O SLA depende de terceiros, provedores de nuvem, APIs, fabricante, cliente ou ambiente externo?



- Existe cláusula de mudança legal, reequilíbrio, revisão de preço ou ajuste de escopo em caso de alteração trabalhista relevante?



## 5. Os principais riscos trabalhistas na operação de suporte

**Horas extras recorrentes:** A CLT admite horas extras, observados limites e requisitos. O risco não está na hora extra pontual, mas em transformar a hora extra em modelo estrutural de entrega. Se a empresa só cumpre SLA porque a equipe faz horas extras de forma habitual, o problema é de dimensionamento.

**Banco de horas como ferramenta, não como muleta:** Banco de horas pode ajudar em picos, viradas, migrações, janelas de implantação e incidentes extraordinários. Mas não deve ser usado para sustentar, de forma permanente, uma operação subdimensionada. A gestão deve ser formal, rastreável e aderente à norma coletiva aplicável.

**Plantão informal e sobreaviso:** No setor de tecnologia, é comum a prática informal do “qualquer coisa, chama no WhatsApp”. O problema surge quando há escala, expectativa de resposta, controle, obrigação de disponibilidade ou cobrança por não atendimento. Nessas situações, o risco de caracterização de sobreaviso aumenta.

**Teletrabalho não elimina a jornada:** O trabalho remoto não torna a jornada irrelevante. A legislação permite teletrabalho por jornada, produção ou tarefa. Quando há jornada, ferramenta de tickets, escala, canal oficial, metas de resposta e monitoramento, a empresa precisa tratar horário e acionamentos com cuidado.

**Cargo de confiança não é solução automática:** Cargos de confiança exigem substância: poderes reais de gestão, autonomia, fidúcia diferenciada e enquadramento compatível. Não basta alterar o nome do cargo para afastar controle de jornada ou legitimar disponibilidade permanente.

---

## 6. Profissionais com nível superior e remuneração elevada: possível exceção, mas não “liberação geral”

Um dos pontos mais relevantes para empresas de tecnologia é a regra prevista no texto aprovado pela



Câmara para empregados com diploma de nível superior e remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Para esses profissionais, o texto prevê que não se aplicariam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva.

Na prática, essa regra pode interessar a empresas que contratam arquitetos de software, engenheiros sêniores, especialistas em cloud, segurança da informação, dados, IA, consultores técnicos altamente especializados e lideranças técnicas. Mas ela precisa ser lida com cautela.

Requisito ou ressalva	Como interpretar na prática
<b>Diploma de nível superior</b>	Não basta ser sênior ou exercer função técnica; o texto exige formação superior.
<b>Remuneração mensal elevada</b>	A remuneração deve ser igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS/INSS, conforme o valor vigente.
<b>Liberalidade do empregador</b>	A empresa pode optar por manter controle de jornada ou regras internas mais protetivas.
<b>Acordo ou convenção coletiva</b>	A norma coletiva pode prever tratamento diverso, mantendo ou modulando regras de jornada.
<b>Repouso semanal</b>	A exceção não deve ser interpretada como autorização para eliminar descansos ou disponibilidade permanente.
<b>Empregados públicos</b>	O texto aprovado pela Câmara ressalva que a regra não se aplica a empregados públicos da administração direta e indireta.

**Como interpretar a possível exceção:** A possível exceção não deve ser lida como “profissionais caros não têm jornada”. A leitura segura é: o texto aprovado pela Câmara cria uma hipótese especial para profissionais qualificados e bem remunerados, mas sua aplicação dependerá do texto final, da política interna da empresa e da norma coletiva aplicável.

Para contratos de suporte e SLA, essa exceção não resolve tudo. Mesmo que determinados especialistas fiquem fora das regras de duração e controle de jornada, a empresa ainda precisa preservar descansos, organizar acionamentos, evitar abuso de disponibilidade e garantir que o cliente não dependa de uma única pessoa para atendimento crítico.

## 7. Como aplicar este guia em empresas de tecnologia de todo o Brasil

A orientação nacional deve começar por uma premissa: “empresa de tecnologia” não é sinônimo de uma única convenção coletiva. Existem empresas de software, SaaS, consultoria, infraestrutura, data center, cibersegurança, service desk, outsourcing, suporte técnico, integradoras, revendas, marketplaces e plataformas digitais.

O enquadramento sindical pode variar conforme atividade preponderante, base territorial e estrutura operacional. Por isso, antes de concluir que a empresa terá ou não impacto direto na jornada, é preciso verificar a CCT aplicável na base territorial correspondente. Essa análise é indispensável para empresas com atuação nacional ou equipes distribuídas em diferentes Estados.

### Perguntas que a empresa deve responder

Pergunta	Por que importa
<b>Qual é a CCT aplicável?</b>	Verificar sindicato profissional, sindicato patronal, base territorial e atividade preponderante.
<b>A jornada coletiva já é de 40h ou inferior?</b>	Se sim, o impacto direto de redução de jornada pode ser menor; o foco passa a ser escala e descanso.
<b>Há profissionais na exceção de nível superior e remuneração elevada?</b>	O tema pode afetar controle de jornada, mas depende do texto final e da CCT/ACT aplicável.
<b>Há operação 6x1?</b>	Mesmo com 40h, a organização semanal pode ser impactada se houver exigência de dois dias de repouso.
<b>Há atendimento em fins de semana?</b>	Verificar autorização normativa, adicional, banco de horas, compensação e escala.
<b>Há plantão ou sobreaviso?</b>	Formalizar regras, remuneração e critérios de acionamento.



**Como interpretar o impacto em âmbito nacional:** O impacto não será igual para todas as empresas de tecnologia. Cada empresa deve verificar sua jornada atual, sua convenção coletiva, sua base territorial, sua escala real de operação e seus contratos com SLA antes de concluir se haverá necessidade de reorganização operacional ou contratual.

## 8. Recorte específico: empresas abrangidas pelo SINDPD/SP

Em São Paulo, uma parte relevante das empresas de tecnologia pode estar abrangida pela Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o SINDPD/SP e o SEPROSP. A CCT 2026/2027 possui abrangência para empregados em empresas de processamento de dados, serviços de informática, tecnologia da informação e atividades correlatas, nos termos da cláusula de abrangência.

A consequência prática é importante: para essas empresas, a discussão não deve ser apresentada como se a jornada de 44 horas fosse necessariamente a reality da categoria. A CCT já trabalha com jornada de 30 horas semanais para digitadores e 40 horas semanais para os demais empregados abrangidos, conforme as cláusulas de salários normativos e jornada de trabalho.

**Tese correta para o recorte SINDPD/SP:** Para empresas abrangidas pela CCT do SINDPD/SP que já observam jornada de 40 horas semanais, o impacto da proposta tende a ser menor na carga semanal. O foco passa a estar na distribuição da jornada, nos dois dias de repouso, nos finais de semana, nos plantões, no sobreaviso e nos SLAs assumidos com clientes.

### O que ainda pode impactar empresas do SINDPD/SP

Tema	Impacto prático para empresas abrangidas
<b>Carga semanal</b>	Se a empresa já cumpre 40h, não há, em princípio, perda direta de 4h semanais por empregado.
<b>Escala e repouso</b>	A empresa deve verificar como organiza folgas, finais de semana, feriados e eventuais escalas.
<b>Profissionais com nível superior e remuneração elevada</b>	Será necessário analisar se a CCT/ACT aplicável preserva regras de jornada ou disciplina o tema de forma específica.

Tema	Impacto prático para empresas abrangidas
<b>Domingos e feriados</b>	ACCT trata do trabalho nesses dias e remete a pagamento como hora extra ou lançamento em banco de horas, conforme a hipótese.
<b>Sobreaviso</b>	A CCT possui cláusula específica sobre adicional de sobreaviso, que deve ser considerada em plantões técnicos.
<b>Banco de horas</b>	A CCT disciplina compensação, horas positivas e negativas, exigindo gestão formal.
<b>SLA e suporte</b>	Mesmo sem redução da jornada semanal, pode haver impacto sobre suporte 24x7, atendimento em finais de semana e escalonamento técnico.



## 9. Contratos públicos e contratos com mão de obra dedicada

Empresas de tecnologia que prestam serviços para a Administração Pública devem ter atenção adicional quando o contrato envolve mão de obra dedicada, postos de atendimento, service desk, sustentação, operação assistida, SOC/NOC, monitoramento ou suporte técnico presencial/remoto.

O texto aprovado pela Câmara prevê regra específica para contratos da administração pública direta e indireta em vigor e com emprego direto de mão de obra, condicionando a aplicação da redução da jornada a aditamento contratual para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro. A regra também menciona contratos administrativos, concessões, permissões, PPPs e outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada. Se o aditamento não ocorrer no prazo previsto, as reduções de jornada passariam a valer independentemente da formalização do ajuste.

Mesmo em contratos privados, a lógica de reequilíbrio deve ser avaliada quando houver cláusula de mudança legal, reajuste, revisão de preço ou matriz de risco. Em contratos administrativos, a Lei 14.133/2021 pode ser relevante para análise de alteração contratual e recomposição do equilíbrio econômico-financeiro, conforme o caso.



## Documento a revisar

Documento a revisar	Por que importa
<b>Edital e termo de referência</b>	Podem conter premissas de jornada, postos, cobertura e produtividade.
<b>Contrato e matriz de risco</b>	Definem quem suporta alteração legal ou mudança de custo.
<b>Planilha de custos</b>	Demonstra o impacto real da jornada e da mão de obra.
<b>Norma coletiva aplicável</b>	Pode já prever 40h, adicionais, banco de horas e regras de escala.
<b>SLA e indicadores</b>	Podem gerar multa, glosa ou service credits se a operação for afetada.

## 10. Cláusulas que empresas de tecnologia devem revisar

A alteração de jornada, por si só, não deve ser usada como argumento genérico para reabrir todos os contratos. Mas empresas que prestam serviços com componente humano relevante devem revisar suas cláusulas de suporte, SLA, plantão, mudança legal e reequilíbrio.

### Janela de suporte

**Cláusula-modelo:** O suporte técnico será prestado nos dias e horários indicados na proposta comercial ou ordem de serviço aplicável. Na ausência de previsão expressa de atendimento estendido ou 24x7, o suporte será prestado em dias úteis, em horário comercial, por meio dos canais oficiais de atendimento indicados pela contratada.

### Resposta x solução

**Cláusula-modelo:** Os prazos de SLA referem-se ao tempo de primeira resposta, classificação do chamado e início da análise técnica, não representando garantia de solução definitiva dentro do mesmo prazo, especialmente quando a resolução depender de informações, aprovações, acessos, infraestrutura, sistemas, fornecedores, provedores de nuvem, conectividade, integrações, atos ou



omissões do cliente ou de terceiros.

## Suporte 24x7 e plantão

**Cláusula-modelo:** O atendimento em regime 24x7, plantão, sobreaviso técnico ou atendimento emergencial fora da janela ordinária de suporte somente será devido quando expressamente contratado, com indicação dos níveis de severidade cobertos, canais elegíveis, prazos aplicáveis, condições de acionamento e valores correspondentes.

## Mudança legal e reequilíbrio

**Cláusula-modelo:** Caso alteração legislativa, regulatória, sindical, convencional ou setorial aplicável à jornada de trabalho, regime de escala, repouso semanal, horas extras, plantões, sobreaviso ou forma de prestação dos serviços impacte materialmente os custos, prazos, recursos alocados ou condições operacionais da contratada, as partes negociarão, de boa-fé, a adequação dos preços, janelas de atendimento, níveis de serviço, prazos de SLA e demais condições necessárias à preservação do equilíbrio econômico do contrato.

## Exclusões de SLA

**Cláusula-modelo:** Não serão considerados para fins de descumprimento de SLA os eventos decorrentes de indisponibilidade causada por ato ou omissão do cliente, falhas em infraestrutura de terceiros, indisponibilidade de provedores externos, ausência de informações ou acessos necessários, manutenção programada, caso fortuito, força maior, incidentes de segurança não imputáveis à contratada ou qualquer fator fora do seu controle razoável.

## Profissionais de alta qualificação

**Cláusula-modelo:** Quando aplicável, a empresa poderá estabelecer política interna específica para profissionais com diploma de nível superior e remuneração elevada, observada a legislação vigente, a convenção ou acordo coletivo aplicável, as regras de repouso semanal remunerado, a saúde ocupacional e a vedação de disponibilidade permanente ou abusiva.

---

# 11. Checklist executivo para os próximos 30 dias

Este checklist foi pensado para diretores que precisam transformar o tema em plano de ação, sem



juridiquês e sem pânico.

Pergunta	Área responsável	Resultado esperado
Quais empregados estão sujeitos a 44h, 40h ou jornada inferior?	RH / Jurídico	Mapa real de jornada por categoria e localidade.
Qual CCT se aplica a cada unidade, filial ou grupo de empregados?	Jurídico / RH	Mapa sindical e territorial.
Há profissionais com nível superior e remuneração superior a 2,5 vezes o teto do RGPS?	RH / Jurídico	Lista preliminar para avaliação da possível exceção, sem conclusão automática.
Há operação 6x1, finais de semana ou feriados?	Operações / RH	Mapa de escala e repousos.
Quais contratos prometem suporte 24x7 ou SLA agressivo?	Jurídico / Comercial	Lista de contratos críticos.
Há plantão, sobreaviso ou acionamento por WhatsApp fora do expediente?	Operações / RH	Diagnóstico de risco trabalhista.
O SLA separa resposta, início de atuação, contorno e solução definitiva?	Jurídico / Operações	Mapa de cláusulas que precisam de ajuste.
Há contratos públicos com mão de obra dedicada?	Jurídico / Financeiro	Avaliação de reequilíbrio, matriz de risco e planilha de custos.

## Plano de ação em 30, 60 e 90 dias

Prazo	Ação	Entregável
30 dias	Diagnosticar jornada, CCT, escalas, plantões, profissionais potencialmente abrangidos pela exceção, contratos	Mapa de risco trabalhista, operacional e contratual.



Prazo	Ação	Entregável
	críticos e SLAs.	
<b>60 dias</b>	Redesenhar cobertura, horários de atendimento, plantões, automação, filas, escalonamento e política para profissionais especializados.	Plano de operação sustentável e estimativa de custo.
<b>90 dias</b>	Atualizar propostas, contratos, anexos de SLA, políticas de suporte, políticas internas e comunicação comercial.	Pacote documental e comercial revisado.

## Conclusão

A redução da jornada de 44 para 40 horas, se aprovada pelo Senado e promulgada, será uma mudança importante no mercado de trabalho brasileiro. Para empresas de tecnologia, porém, o verdadeiro desafio não está apenas na carga semanal. Está na capacidade de manter suporte, escala, plantão, atendimento crítico e SLA de forma sustentável.

Para empresas que hoje trabalham com 44 horas, o impacto pode ser direto e exigir reorganização operacional. Para empresas já sujeitas a 40 horas por convenção coletiva, como ocorre em parte do setor de tecnologia em São Paulo, o impacto pode ser menor na carga semanal, mas continuar relevante em escala, descanso, finais de semana, plantão, sobreaviso e SLA.

A possível exceção para profissionais com nível superior e remuneração elevada também deve ser acompanhada de perto. Ela pode ser relevante para o setor de tecnologia, mas não deve ser interpretada como autorização para disponibilidade permanente, ausência de descanso ou acionamentos descontrolados.

A melhor resposta não é esperar a mudança acontecer. É mapear agora a operação, revisar contratos, ajustar SLAs, alinhar vendas e entrega, e transformar um risco regulatório em oportunidade de profissionalizar a gestão de suporte. Também é recomendável manter acompanhamento legislativo ativo: embora o texto aprovado pela Câmara tenha como eixo a jornada de 40 horas, a discussão sobre modelos de 36 horas semanais não desapareceu. A PEC 8/2025, vinculada à jornada 4x3, ficou prejudicada na Câmara, mas a PEC 148/2015 segue como referência relevante no Senado para o



debate sobre redução gradual da jornada até 36 horas.

**Tese final:** SLA não pode ser maior do que a capacidade real da operação. E a capacidade real da operação depende da jornada, da escala, do descanso e da governança dos profissionais que sustentam o serviço.

## Notas e fontes

1. CâmaradosDeputados. Câmara aprova em dois turnos fim da escala 6x1 com jornada máxima de 40 horas semanais. Agência Câmara de Notícias, 27/05/2026.
2. Câmara dos Deputados. Ficha de tramitação da PEC 221/2019, com situação “Aguardando Envio ao Senado Federal”.
3. Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, art. 7º, especialmente incisos XIII, XV, XVI e XXVI.
4. Câmara dos Deputados. Ficha de tramitação da PEC 8/2025, que tratava da jornada de quatro dias por semana e ficou prejudicada/desapensada em razão da aprovação da PEC 221/2019.
5. Senado Federal. Redução da jornada semanal com dois dias de descanso vai a Plenário. Agência Senado, 10/12/2025, sobre a PEC 148/2015, que propõe redução gradual da jornada até 36 horas semanais.
6. Câmara dos Deputados. Parecer PRL 1 PEC 221/2019, apresentado pelo Dep. Leo Prates em 25/05/2026, que serviu de base para o texto aprovado pela Câmara, com regras sobre redução da jornada, repouso semanal, profissionais com nível superior e alta remuneração, CCTs/ACTs e contratos públicos.
7. Brasil. Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, especialmente arts. 58, 59, 59-B, 62 e 75-B, conforme redação vigente.
8. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 428, sobre sobreaviso e uso de instrumentos telemáticos/informatizados.
9. Brasil. Lei nº 14.442/2022, que alterou dispositivos da CLT sobre teletrabalho/trabalho remoto.
10. Convenção Coletiva de Trabalho SINDPD/SP e SEPROSP 2026/2027, Registro MTE SP002635/2026, especialmente cláusulas 2ª, 3ª, 12ª, 14ª, 28ª, 38ª e 39ª.
11. Brasil. Lei nº 14.133/2021, especialmente dispositivos sobre alteração contratual e manutenção do equilíbrio econômico-financeiro em contratos administrativos, conforme aplicável.

---

**Aviso importante:** Este material possui caráter informativo e orientativo, não substituindo análise jurídica específica. A aplicação prática dependerá da redação final de eventual alteração constitucional ou legal, da convenção coletiva aplicável, da base territorial, do contrato de trabalho, da política interna da empresa, do modelo de operação, dos contratos firmados com clientes e do entendimento das autoridades competentes.



**Assis e Mendes**  
DIREITO DIGITAL, TECNOLOGIA E EMPRESARIAL



(11) 3141-9009



contato@assisemendes.com.br



@assisemendes.adv