ROSSI MAFFINI MILMAN ADVOGADOS

60 ANOS

FIM DA ESCALA 6X1



Perguntas e respostas sobre a Emenda Constitucional nº 141/2026

Sumário

O que mudou com a EC 141/2026?	pág	3
Quando passa a valer?	pág	4
A escala 6x1 acabou?	pág	5
Qual será a jornada de trabalho?	pág	6
Posso reduzir o salário?	pág	7
Muda o divisor do salário-hora?	pág	8
E quem já trabalha 40 horas ou menos?	pág	9
Escalas Comuns	pág	10
E as convenções e acordos coletivos em vigor?	pág	11
Existe flexibilidade para organizar a escala?	pág	12
Alternativas	pág	13
Banco de horas e horas extras ainda servem?	pág	14
O contrato intermitente é uma saída?	pág	15
E o contrato em tempo parcial?	pág	16
E o trabalho temporário?	pág	17
E os empregados de nível superior?	pág	18
E MEI, microempresas e empresas de pequeno porte?	pág	19
E os contratos celebrados com a Administração Pública?	pág	20
Por onde começar?	pág	21
Pontos em Análise	págs	22 e 23

O que mudou com a EC 141/2026?

Originada da PEC 221/2019, a emenda reduz a jornada máxima semanal e amplia o repouso semanal remunerado.

A **Emenda Constitucional nº 141/2026**, promulgada e publicada em 16/10/2026 (DOU, edição extra), altera o art. 7º da Constituição Federal:



- **Jornada normal (inciso XIII):** não superior a 8 horas diárias e 40 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.



- **Repouso semanal remunerado (inciso XV):** 2 dias, um dos quais preferencialmente aos domingos.



- **Salário:** a diminuição da jornada e o aumento do repouso se aplicam aos contratos em vigor, sem redução salarial (art. 2º da EC).

A redução da jornada é **gradual**: passa pelo limite de 42 horas semanais antes de chegar às 40 horas.

Quando passa a valer?

16/10/2026 Publicação da EC

- A EC 141 entra em vigor na data da publicação, ressalvada a alteração do inciso XV do art. 7º (art. 10, II).
- Começa a correr o prazo de 2 meses e, depois dele, o prazo de 1 ano.

16/12/2026 1ª etapa: após 2 meses

- Limite de 42 horas semanais (art. 6º, I).
- 2 dias de repouso semanal remunerado (art. 7º, XV, da CF; art. 10, I).
- Perdem efeito as cláusulas de acordos e convenções coletivas incompatíveis (art. 3º).

16/12/2027 2ª etapa: 1 ano depois

- Limite de 40 horas semanais (art. 6º, II).
- O prazo de 1 ano corre após o decurso dos 2 meses da 1ª etapa, ou seja, 14 meses depois da publicação.

A escala 6x1 acabou?

A Constituição passa a assegurar **2 dias de repouso semanal remunerado**, um dos quais preferencialmente aos domingos (art. 7º, XV, na redação da EC 141).

Essa alteração entra em vigor após **2 meses da publicação da emenda**, isto é, a partir de **16/12/2026** (art. 10, I).

Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo poderá estabelecer regime compensatório que assegure, na média, 2 dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos 1 dia dentro do período máximo de 1 semana de trabalho (art. 7º, § 2º).

Qual será a jornada de trabalho?

Limites previstos pela EC 141/2026 para a duração do trabalho normal.

- **8 horas diárias:** limite mantido para a duração do trabalho normal (art. 7º, XIII, da CF).
- **Após 2 meses da publicação (16/12/2026):** limite de 42 horas semanais (art. 6º, I, da EC).
- **Um ano depois (16/12/2027):** limite de 40 horas semanais (art. 6º, II, da EC).
- **Compensação e redução:** continuam possíveis mediante acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII, da CF).
- **Repouso:** 2 dias por semana, um deles preferencialmente aos domingos, a partir de 16/12/2026 (art. 7º, XV, da CF; art. 10, I, da EC).



Posso reduzir o salário?

ART. 2º

Não.

A EC veda qualquer redução salarial: nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie.

A regra se aplica aos **contratos de trabalho em vigor** (art. 2º, caput).

A irredutibilidade salarial vale **inclusive para os pisos salariais** (art. 2º, parágrafo único).

Muda o divisor do salário-hora?

A EC 141 não define o divisor. Abaixo, a projeção pelos critérios já adotados.

- Com o **salário mensal mantido** (art. 2º da EC) e **menos horas trabalhadas**, o **valor da hora sobe.**
- Hoje, para 44 horas semanais, o divisor é **220** (art. 64 da CLT). Para jornada de 40 horas, o TST aplica o divisor **200** (Súmula 431).
- Para a etapa de 42 horas, a mesma proporção leva ao divisor **210**.
- **Exemplo ilustrativo** (salário de R$ 2.200,00): hora de R$ 10,00 com o divisor 220; R$ 10,48 com o 210; R$ 11,00 com o 200. A hora sobe 4,76% na 1ª etapa e 10% ao final da 2ª, em relação ao divisor 220.
- O efeito alcança horas extras, adicional noturno e demais parcelas calculadas pelo valor da hora.

Atenção: a EC não fixa o divisor e não há regulamentação. Os divisores 210 e 200 são projeções, e o tema depende de interpretação.

E quem já trabalha 40 horas ou menos?

A entrada em vigor da EC não implica redução proporcional das jornadas já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 horas semanais (art. 4º).

Isso não afasta a aplicação do inciso XV do art. 7º: o repouso semanal de 2 dias vale também para esses contratos (art. 4º, parte final).



ESCALAS COMUNS

Não atendem

6x1: apenas 1 repouso por semana. Não atende a exigência de 2 repousos (art. 7º, XV, da CF) a partir de 16/12/2026.

6x2: ciclo de 8 dias com 2 folgas, média de 1,75 repouso por semana, abaixo dos 2 exigidos.

Atendem

5x2: 2 repousos por semana. Com jornada de 8 horas, soma 40 horas semanais.

4x2: ciclo de 6 dias com 2 folgas, ao menos 2 folgas em qualquer período de 7 dias e cerca de 37 horas semanais (jornada de 8 horas).

Em análise

12x36 (art. 59-A da CLT): cerca de 42 horas semanais, em média. O encaixe nos 2 repousos e nas 40 horas depende de interpretação e de norma coletiva.

Turnos de revezamento (art. 7º, XIV, da CF): a jornada de 6 horas é mantida, mas a escala deve assegurar os 2 repousos (art. 4º da EC).

A entrada em vigor da EC não implica redução proporcional das jornadas já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 horas semanais (art. 4º).

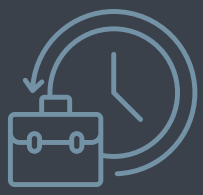


E as convenções e acordos coletivos em vigor?

Art. 3º da EC 141/2026.

Decorridos **2 meses da publicação da EC** (a partir de 16/12/2026), ficam **sem efeito** as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado que sejam **incompatíveis** com as disposições da emenda (art. 3º).

Vale mapear, desde já, as cláusulas dos instrumentos coletivos aplicáveis à empresa que tratam de jornada e de repouso.



Existe flexibilidade para organizar a escala?

A emenda admite exceções por negociação coletiva e por lei.

O texto prevê três situações.

Repouso semanal

Acordo ou convenção coletiva poderá, excepcionalmente, estabelecer regime compensatório que assegure, na média, 2 dias de repouso semanal remunerado no mês-calendário, com pelo menos 1 dia de gozo dentro do período máximo de 1 semana de trabalho (art. 7º, § 2º, da CF).

Regimes diferenciados

O regime compensatório vale inclusive para trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados estabelecidos em lei ou norma regulamentadora (§ 2º). Lei poderá dispor sobre hipóteses e condições desses regimes, respeitados os limites dos incisos XIII, XIV e XV (§ 3º).

Jornada diária

Acordo ou convenção coletiva poderá ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da jornada semanal de 42 horas, respeitado o repouso de 2 dias (art. 7º da EC 141).

ALTERNATIVAS

Jornada

Escala 5x2 de 8 horas: soma 40 horas semanais e cabe nos limites das duas etapas, sem depender de negociação coletiva.

Compensação e banco de horas (art. 59 da CLT): ajustam a jornada entre dias e semanas, respeitados os novos limites.

Negociação

Ampliação da jornada diária: por acordo ou convenção coletiva, para distribuir as 42 horas da 1ª etapa em 5 dias (art. 7º da EC).

Repousos pela média do mês: por acordo ou convenção coletiva, com gozo de pelo menos 1 dia dentro de 1 semana de trabalho (art. 7º, § 2º, da CF).

Contratação

Tempo parcial e contrato intermitente (CLT): têm regras e limites próprios. Não afastam a necessidade de respeitar a EC.

Trabalho temporário (Lei 6.019/74): admitido para substituição transitória ou demanda complementar de serviços (art. 2º).

Cada alternativa exige análise do caso concreto e da norma coletiva aplicável.



Banco de horas e horas extras ainda servem?

- **Horas extras:** a EC limita a duração do trabalho **normal** e não trata expressamente das horas extras. O adicional é de, no mínimo, 50%, e o limite é de 2 horas extras por dia (art. 59, caput e § 1º, da CLT).

- **Banco de horas:** por acordo individual escrito, compensação em até 6 meses (art. 59, § 5º); por acordo ou convenção coletiva, em até 1 ano (art. 59, § 2º).

- **Compensação no mesmo mês:** pode ser ajustada por acordo individual, tácito ou escrito (art. 59, § 6º).

- **Novos limites:** a compensação deve respeitar os limites semanais de cada etapa.

Atenção: a EC reserva à negociação coletiva a ampliação da jornada diária (art. 7º) e o regime compensatório dos repousos (art. 7º, § 2º, da CF). Usar banco de horas individual para chegar a esse resultado pode ser questionado.

Convém revisar os acordos de compensação e os saldos de banco de horas antes de 16/12/2026.

O contrato intermitente é uma saída?

Arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT.

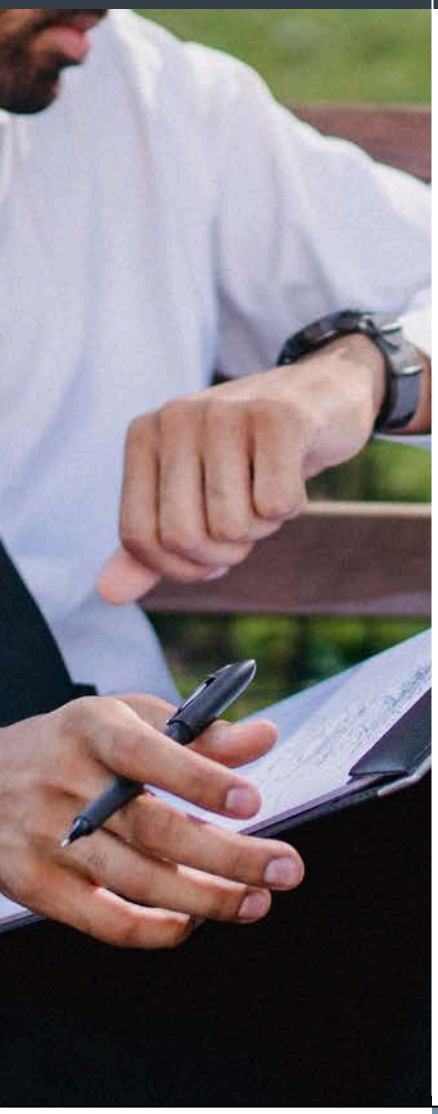
O que é:: prestação de serviços com subordinação, mas sem continuidade, alternando períodos de trabalho e de inatividade, em horas, dias ou meses (art. 443, § 3º).

Como funciona:: contrato escrito, com valor da hora; convocação com 3 dias corridos de antecedência; 1 dia útil para o empregado responder (art. 452-A, caput e §§ 1º e 2º). Ao fim de cada período, são pagos de imediato remuneração, férias proporcionais com 1/3, 13º proporcional, repouso e adicionais (§ 6º).

Validade: o STF declarou o contrato intermitente constitucional (ADIs 5826, 5829 e 6154, em dezembro de 2024).

Cuidado: serve a demandas realmente descontínuas. Usá-lo para suprir necessidade contínua de mão de obra pode ser questionado (art. 9º da CLT). A EC não traz regra específica para o intermitente, e a norma coletiva da categoria deve ser consultada.

E o contrato em tempo parcial?



- **Art. 58-A da CLT:** duração de até **30 horas semanais**, sem horas suplementares, ou de até **26 horas semanais**, com até 6 horas suplementares por semana.
- O salário é proporcional à jornada, em comparação com quem cumpre as mesmas funções em tempo integral (art. 58-A, § 1º). As horas suplementares têm adicional de 50% (§ 3º).
- **Efeito da EC:** a jornada já inferior a 40 horas não é reduzida (art. 4º), mas o repouso passa a ser de 2 dias. Jornadas curtas distribuídas em 6 dias precisam ser reorganizadas.

Atenção: converter empregados atuais de tempo integral para tempo parcial, com salário proporcional, pode ser questionado como redução salarial (art. 2º da EC) e exige análise prévia.

E o trabalho temporário?



- **Lei 6.019/74:** trabalho prestado por pessoa física contratada por empresa de trabalho temporário e colocada à disposição de uma tomadora para **substituição transitória** de pessoal permanente ou **demanda complementar** de serviços (art. 2º).

- **Prazo:** até 180 dias, consecutivos ou não, com prorrogação de até 90 dias (art. 10, §§ 1º e 2º). Nova colocação na mesma tomadora só após 90 dias do término (§ 5º); a contratação antes disso caracteriza vínculo com a tomadora (§ 6º).

- **Responsabilidade:** a tomadora responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas do período (art. 10, § 7º).

Atenção: a EC não cria exceção para o temporário. Suprir de forma permanente as horas reduzidas com temporários, em geral, não se enquadra no conceito legal de demanda complementar. Cada caso deve ser analisado.

E os empregados de nível superior?

Se o empregado tem **diploma de nível superior e remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS**, não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada (art. 8º da EC).

Referência: o teto do RGPS em 2026 é de R$ 8.475,55 (Portaria Interministerial MPS/MF nº 13/2026). Multiplicado por 2,5, resulta em cerca de R$ 21.188,88.

Ressalvas: salvo por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva, respeitados o inciso XV e o § 2º do art. 7º da CF. A regra não se aplica a empregados públicos da administração direta e indireta, e compete à Justiça do Trabalho julgar as ações a ela relativas.



E MEI, microempresas e empresas de pequeno porte?

A EC prevê que lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias de mitigação dos impactos da emenda para microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção de níveis de emprego (art. 5º).

O texto da emenda não detalha essas medidas: elas dependem da edição dessa lei complementar.

E os contratos celebrados com a Administração Pública?

Contratos abrangidos

Contratos da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do DF e dos Municípios, vigentes em 16/10/2026 e cuja execução envolva emprego direto de mão de obra (art. 9º, caput).

Inclui contratos de licitações, concessões e permissões, parcerias público-privadas e outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada (§ 1º).

Aditamento

A redução da duração do trabalho é aplicada após aditamento contratual para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, a ser formalizado em até 1 ano da publicação da EC (art. 9º, caput).

Contratos aditados no prazo de 2 meses da publicação devem observar as novas regras a partir do início de suas vigências (§ 3º).

Empregados alocados

Os empregados alocados na execução desses contratos passam a ser abrangidos pela redução da jornada na data do aditamento ou, independentemente deste, ao término do prazo de 1 ano (§ 2º).

Fica assegurada a irredutibilidade salarial.

Por onde começar?

Agora

Preparação

- Mapear escalas, jornadas, horistas, parcelas variáveis e cláusulas coletivas.
- Simular o custo das etapas de 42 e 40 horas, incluindo o 2º repouso e o novo valor da hora.
- Abrir negociação com os sindicatos nas escalas que dependem de norma coletiva.
- Revisar acordos de compensação e saldos de banco de horas.

16/12/2026

1ª etapa:

- 42 horas semanais e 2 repousos semanais (art. 6º, I, da EC; art. 7º, XV, da CF).
- Perdem efeito as cláusulas coletivas incompatíveis (art. 3º).
- Folha, ponto e escalas ajustados à nova regra, com o divisor aplicável.

16/12/2027

2ª etapa:

- Limite de 40 horas semanais (art. 6º, II, da EC).
- Reavaliar as ampliações de jornada diária negociadas na transição.
- Atualizar o divisor e os cálculos da folha.

PONTOS EM ANÁLISE

Prazos

Contagem: a EC fala em 2 meses e em 1 ano, não em dias. Este material adota 16/12/2026 e 16/12/2027 (LC 95/1998, art. 8º, § 1º), e o tema pode gerar controvérsia.

Jornada diária: para a ampliação por negociação coletiva, o art. 7º da EC remete ao prazo do art. 6º, II. O período exato de aplicação merece esclarecimento.

Vigência

Primeiros 2 meses: o art. 6º, I fixa 42 horas após 2 meses, mas o texto não diz expressamente o limite semanal até lá. O art. 10, II prevê vigência na data da publicação para os demais dispositivos.

Art. 8º (nível superior e remuneração elevada): o art. 10, II também prevê vigência na data da publicação.

Alcance

Regimes diferenciados: o alcance dos regimes "estabelecidos em lei ou norma regulamentadora" (art. 7º, § 2º) e a lei prevista no § 3º dependem de interpretação e regulamentação.

Horas extras, compensação além dos limites e medidas para MEI, ME e EPP (lei complementar): o texto da EC não detalha essas matérias.

PONTOS EM ANÁLISE

Folha

Divisor: a EC não define o divisor do salário-hora. Os divisores 210 (42 horas) e 200 (40 horas) são projeções pelo art. 64 da CLT e pela Súmula 431 do TST.

Horistas e intermitentes: a EC não trata do valor da hora de quem é pago por hora. O efeito depende do contrato e da norma coletiva.

Repouso

Faltas e repouso: a Lei 605/49 (art. 6º) afasta a remuneração do repouso na falta injustificada da semana anterior. Resta definir como isso incide com 2 repousos semanais.

Comércio e domingo: a EC fala em um repouso "preferencialmente" aos domingos. Resta definir a relação com a regra do comércio (Lei 10.101/2000, art. 6º, parágrafo único).

Jornadas

Jornada reduzida e piso proporcional: a EC protege os pisos (art. 2º, parágrafo único), mas não detalha o cálculo do piso proporcional de quem trabalha menos de 40 horas.

Benefícios por dia trabalhado: vale-transporte e outros benefícios pagos por dia podem variar com os dias efetivamente trabalhados. Depende da lei, do contrato e da norma coletiva.

RMM ROSSI MAFFINI MILMAN ADVOGADOS 60 ANOS

@rossimaffinimilman

linkedin.com/company/rossimaffinimilman-advogados

youtube.com/@rmmadvogados

Porto Alegre

Av. Praia de Belas, 1212
17º Andar | Torre Sul

+55 51 3230 - 1200

São Paulo

Rua Pequetita, 215
8º Andar | Conj. 82

+55 11 3845 - 0826