# Emenda Constitucional nº 141/2026 e o fim da escala 6x1
# o que muda e como a empresa pode se organizar.

## Guia prático para empresários e gestores de RH
## Análise artigo por artigo, com perguntas e respostas:

A Emenda Constitucional nº 141 foi publicada em 16 de outubro de 2026.

Ela reduz, de forma gradual, a jornada semanal de 44 para 40 horas e passa a garantir dois dias de repouso remunerado por semana. Na prática, encerra a escala 6x1. A mudança é relevante, mas há tempo e caminhos para fazê-la com segurança. Esta cartilha explica cada artigo em linguagem direta, responde às dúvidas mais frequentes de empresários e gestores e indica soluções possíveis, sempre separando o que já está claro do que ainda depende de interpretação.

**O que muda, em resumo:**

TRAMONTINI CHIELLA
advogados associados

- **Jornada -** Limite de 42 horas semanais a partir de 16/12/2026 e de 40 horas a partir de 16/12/2027. O limite diário continua sendo de 8 horas.

- **Repouso -** Dois dias de repouso remunerado por semana a partir de 16/12/2026, um deles preferencialmente aos domingos.

- **Salário -** A adequação não pode reduzir salários nem pisos, de nenhuma forma.

- **Normas coletivas -** Apenas as cláusulas sobre jornada e repouso incompatíveis com a Emenda deixam de valer em 16/12/2026; o restante continua válido. A negociação coletiva passa a ser o principal instrumento da transição.

- **Alta remuneração** - Desde 16/10/2026, empregados que preencham cumulativamente os requisitos do art. 8º deixam de se submeter às regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, ressalvadas a liberalidade do empregador e a previsão coletiva em sentido contrário.

# A Emenda, artigo por artigo.

Para cada dispositivo, apresentamos o texto publicado, o seu conteúdo normativo imediato, a vigência, os requisitos expressos e as remissões a outros artigos da Emenda. Exemplos, cálculos e providências práticas estão na Parte 2.

**T E X T O P U B L I C A D O:**

XIII - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

**Conteúdo normativo.** O limite semanal da duração do trabalho normal passa de 44 para 40 horas. O limite de 8 horas diárias e a possibilidade de compensação de horários e de redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva, permanecem no texto. O dispositivo limita a duração do trabalho normal, e não a jornada total.

**Vigência.** A redução é implementada em duas etapas, nos termos do art. 6º: 42 horas semanais a partir de 16/12/2026 e 40 horas semanais a partir de 16/12/2027.

T E X T O P U B L I C A D O:

XV - Repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos;

**Conteúdo normativo**. O repouso semanal remunerado passa a ser de dois dias, um deles preferencialmente aos domingos. É o dispositivo que encerra a escala 6x1 e exige rever também a escala 6x2. A Emenda não exige que as folgas sejam consecutivas e não indica quais dias da semana devem ser destinados ao repouso: não determina, portanto, que o segundo repouso seja o sábado.

Cada dia de repouso deve compreender 24 horas consecutivas. Também deve ser observado o intervalo mínimo de 11 horas entre jornadas, conforme a organização concreta da escala.

**Vigência**. A alteração do inciso XV entra em vigor em 16/12/2026 (art. 10, I).

**TEXTO PUBLICADO:**

§ 2º Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão, inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei ou norma regulamentadora, estabelecer regime compensatório que assegure, na média, 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos 1 (um) dos dias dentro do período máximo de 1 (uma) semana de trabalho.

**Conteúdo normativo.** Convenção ou acordo coletivo poderão, excepcionalmente, estabelecer regime compensatório que assegure, na média, dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados estabelecidos em lei ou norma regulamentadora.

**Requisitos expressos**, cumulativos:

- previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- média de dois repousos semanais remunerados, apurada dentro do mês-calendário;
- gozo de pelo menos um dos dias dentro do período máximo de uma semana de trabalho.

**Vigência.** A regra está em vigor desde 16/10/2026 (art. 10, II).

A Emenda não define a fórmula de apuração da média, o critério de arredonda- mento nem o tratamento das semanas que atravessam dois meses. Para reduzir controvérsias, o instrumento coletivo deve disciplinar expressamente esses pontos.

T E X T O P U B L I C A D O:

§ 3º Lei poderá dispor sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado poderão observar regimes diferenciados, respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do caput deste artigo.

**Conteúdo normativo.** A lei pode continuar prevendo regimes diferenciados de duração do trabalho e de repouso, desde que respeitados os limites dos incisos XIII, XIV e XV. Os regimes diferenciados não foram extintos, mas devem observar os novos limites de jornada e de repouso.

**Empregados domésticos**. O antigo parágrafo único foi apenas renumerado como § 1º. Como ele estende aos domésticos as regras de jornada e de repouso, o empregado doméstico também passa a ter direito a 40 horas e a dois repousos semanais.

T E X T O P U B L I C A D O:

Art. 2º A diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado em cumprimento a esta Emenda Constitucional aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor e serão implementados sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie.

Parágrafo único. A irredutibilidade salarial estabelecida no caput deste artigo aplica-se inclusive aos pisos salariais.

**Conteúdo normativo.** A Emenda proíbe reduzir o salário em valor, de forma proporcional às horas ou de maneira indireta. Isso vale para os contratos já em vigor e também para os pisos salariais. Como o salário é o mesmo e as horas diminuem, o salário-hora sobe. A Emenda não define o divisor usado para calcular o valor da hora.

T E X T O P U B L I C A D O:

Art. 3º Decorridos 2 (dois) meses da publicação desta Emenda Constitucional, ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre duração do trabalho e do repouso semanal remunerado in- compatíveis com as disposições desta Emenda Constitucional.

**Conteúdo normativo.** Deixam de produzir efeito apenas as cláusulas sobre jornada e repouso que forem incompatíveis com a Emenda. Todas as demais cláusulas da convenção ou do acordo coletivo continuam válidas, inclusive as cláusulas de jornada que já estejam de acordo com as novas regras. Reajustes, pisos, benefícios e demais condições negociadas não são atingidas.

A Emenda fala em cláusulas que "ficarão sem efeito", e não em nulidade. Ou seja, tudo o que foi praticado até 16/12/2026 com base nessas cláusulas permanece válido.

**Vigência.** Os efeitos do art. 3º ocorrem em 16/12/2026, dois meses após a publicação.

Remissões:

T E X T O P U B L I C A D O:

Art. 4º A entrada em vigor desta Emenda Constitucional não implicará redução proporcional das jornadas de trabalho já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 (quarenta) horas semanais, sem prejuízo da aplicação do disposto no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal.

**Conteúdo normativo.** Quem já trabalha 40 horas ou menos não terá a jornada reduzida, mas passa a ter direito aos dois dias de repouso do inciso XV do art. 7º da Constituição.

T E X T O P U B L I C A D O:

Art. 5º Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, de mitigação dos impactos decorrentes desta Emenda Constitucional, para os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte.

**Conteúdo normativo.** A Emenda autoriza uma futura lei complementar a criar medidas transitórias de mitigação dos impactos para os pequenos negócios, condicionadas à manutenção de níveis de emprego. Essa lei ainda não existe. Até que a lei seja editada, os prazos dos pequenos negócios são os mesmos das demais empresas.

## Art. 6º Redução em duas etapas:

T E X T O P U B L I C A D O

Art. 6º A redução da duração do trabalho normal para 40 (quarenta) horas semanais será implementada de forma progressiva, observado o seguinte:

I - 2 (dois) meses após a publicação desta Emenda Constitucional, a duração do trabalho normal não excederá a 42 (quarenta e duas) horas semanais;

II - 1 (um) ano após o decurso do prazo de que trata o inciso I deste artigo, a duração do trabalho normal não excederá a 40 (quarenta) horas semanais.

**Conteúdo normativo.** A redução para 40 horas semanais é progressiva: 42 horas a partir de 16/12/2026, dois meses após a publicação, e 40 horas a partir de 16/12/2027, um ano depois desse prazo.

- 16/10/2026 Publicação. Já valem a compensação pela média (§ 2º), a ampliação diária por negociação (art. 7º) e a regra dos empregados de alta remuneração (art. 8º).
- 16/12/2026 Primeira etapa: 42 horas semanais, dois repousos e perda de efeito das cláusulas coletivas incompatíveis.
- 16/12/2027 Segunda etapa: limite de 40 horas semanais.

**Art. 7º Jornada diária maior na transição:**

T E X T O P U B L I C A D O:

Art. 7º No prazo previsto no inciso II do caput do art. 6º, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho estabelecida no inciso I do caput do art. 6º desta Emenda Constitucional, respeitado o disposto no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal.

**Conteúdo normativo.**

Convenção ou acordo coletivo poderão ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal da primeira etapa, respeitados os dois repousos do inciso XV. A ampliação depende de instrumento coletivo

**Art. 8º Empregados com diploma e alta remuneração**

## TEXTO PUBLICADO:

Art. 8º Ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicam 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 de trabalho, respeitados o inciso XV e o § 2º do art. 7º da Constituição Federal. § 1º O disposto no caput deste artigo não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. § 2º Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações relativas ao disposto no caput deste artigo.

**Conteúdo normativo.** Empregados que preencham cumulativamente os requisitos do art. 8º deixam de se submeter às regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, preservados expressamente os repousos.

## Requisitos expressos, cumulativos:

- diploma de nível superior;

- remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do RGPS;

- inexistência de controle de jornada mantido por liberalidade do empregador;

- inexistência de previsão em acordo ou convenção coletiva em sentido contrário.

O texto não exige relação entre o diploma e a função. A regra não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta (§ 1º), e compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações relativas ao dispositivo (§ 2º).

**Valor de referência.** O patamar corresponde a 2,5 vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS vigente na respectiva competência. Em valores de 2026, conforme o teto previdenciário de R$ 8.475,55, o patamar corresponde a R$ 21.188,88. O valor deve ser atualizado sempre que houver reajuste do teto. Vigência. A regra está em vigor desde 16/10/2026 (art. 10, II).

**Art. 9º Contratos com a administração pública:**

TEXTOPUBLICADO

Art. 9º Nos contratos celebrados pela administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, vigentes na data de publicação desta Emenda Constitucional e cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, as disposições relativas à redução da duração do trabalho normal serão aplicadas após aditamento contratual para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, conforme o regi- me jurídico aplicável, a ser formalizado no prazo máximo de 1 (um) ano, contado da publicação desta Emenda Constitucional. § 1º O disposto neste artigo aplica-se aos contratos regidos pela legislação de licitações e contratos administrativos, de concessões e permissões de serviços e obras públicas, de parcerias público-privadas e de outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada. § 2º Os empregados alocados na execução dos contratos de que trata este artigo passam a ser abrangidos pelas disposições desta Emenda Constitucional relativas à duração do trabalho normal na data da formalização do aditamento ou, independentemente deste, ao término do prazo previsto no caput deste artigo, assegurada a irredutibilidade salarial. § 3º Os contratos aditados no prazo de 2 (dois) meses da data de publicação desta Emenda Constitucional deverão observar as disposições sobre redução da duração do trabalho normal e incremento do repouso semanal remunerado a partir do respectivo início das vigências instituídas nesta Emenda Constitucional.

**Conteúdo normativo.** O art. 9º cria uma regra de transição para contratos com a administração pública direta e indireta vigentes na data da publicação, quando a execução envolver emprego direto de mão de obra. Nesses contratos, a redução de jornada será aplicada após o aditamento para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, que deve ser formalizado em até um ano. Ao fim desse prazo, os empregados alocados passam a ter a jornada reduzida, com ou sem aditamento.
A regra vale para os contratos decorrentes de licitações, as concessões e per- missões de serviços e obras públicas, as parcerias público-privadas e outros instrumentos de colaboração com o poder público (§ 1º).

O diferimento previsto no caput e no § 2º do art. 9º refere-se expressamente à redução da duração do trabalho. A regra dos dois repousos entra em vigor em 16/12/2026. O § 3º confirma que os contratos aditados nos dois primeiros meses deverão observar tanto a redução da jornada quanto o incremento do repouso a partir das respectivas datas de vigência.

## Art. 10 Vigência:

T E X T O P U B L I C A D O

Art. 10. Esta Emenda Constitucional entra em vigor: I - após decorridos 2 (dois) meses de sua publicação, em relação à alteração promovida pelo art. 1º desta Emenda Constitucional no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal; II - na data de sua publicação, em relação aos demais dispositivos.

**Vigência.** A regra dos dois repousos (inciso XV) tem vigência adiada para 16/12/2026. Os demais dispositivos entraram formalmente em vigor em 16/10/2026, observados os prazos próprios dos arts. 3º, 6º e 9º. Isso inclui a compensação pela média (§ 2º), a ampliação diária por negociação (art. 7º) e a regra dos empregados de alta remuneração (art. 8º), de modo que as empresas já podem negociar e se reorganizar antes da primeira etapa.

**Vigência.** A regra dos dois repousos (inciso XV) tem vigência adiada para 16/12/2026. Os demais dispositivos entraram formalmente em vigor em 16/10/2026, observados os prazos próprios dos arts. 3º, 6º e 9º. Isso inclui a compensação pela média (§ 2º), a ampliação diária por negociação (art. 7º) e a regra dos empregados de alta remuneração (art. 8º), de modo que as empresas já podem negociar e se reorganizar antes da primeira etapa.

## Perguntas e respostas

As dúvidas mais frequentes de empresários e gestores de RH, com respostas diretas, exemplos de cálculo e caminhos práticos.

### 1. A escala 6x1 acaba mesmo? A partir de quando?

Sim. A partir de 16/12/2026, todo empregado passa a ter direito a dois dias de repouso por semana, o que é incompatível com seis dias seguidos de trabalho e apenas uma folga. A substituição mais simples é a escala 5x2, com folgas fixas ou móveis.

## 2. Posso manter a escala 6x2?

A escala 6x2, em sua configuração ordinária, não atende à média constitucional de dois repousos por semana. Ela garante, em média, 1,75 repouso por semana (ciclo de oito dias com dois repousos: 2 ÷ 8 × 7 = 1,75), mesmo com negociação coletiva, porque o § 2º autoriza apenas a distribuição dos repousos pela média mensal, e não a redução da média mínima de dois repousos semanais. Sua manutenção exigiria folgas adicionais ou reorganização do ciclo.

Para operações contínuas, as alternativas são a escala 4x2, a escala 6x3 ou a 5x2 com turma adicional. Ambas, 4x2 e 6x3, geram média de cerca de 2,33 repousos por semana e, com jornadas de 8 horas, carga semanal média de cerca de 37 horas. Há, porém, uma diferença importante. Na 4x2, qualquer período de sete dias contém ao menos dois repousos e não ultrapassa 40 horas de trabalho. Na 6x3, o ciclo de nove dias não coincide com a semana: há semanas com apenas um repouso e seis dias de trabalho (48 horas), o que só se sustenta com convenção ou acordo coletivo que estabeleça o regime compensatório dos repousos pela média do mês (§ 2º) e a compensação das horas entre as semanas do ciclo.

## 3. Como ficam as escalas mais usadas?

ESCALA REPOUSOS POR SEMANA SITUAÇÃO CAMINHO SUGERIDO:

6x1 1,00 Não atende Migrar para 5x2, com folgas fixas ou móveis 6x2 1,75 Não atende Migrar para 5x2, 4x2 ou 6x3 (esta com norma coletiva), conforme a operação 5x2 2,00 Atende Ajustar horas semanais a cada etapa 4x2 2,33 Atende: ao menos 2 repousos em qualquer período de 7 dias; até 40 horas por semana com jornada de 8 horas Cobertura contínua; jornadas diárias maiores dependem de norma coletiva

# ESCALA REPOUSOS POR SEMANA SITUAÇÃO CAMINHO SUGERIDO:

6x3 2,33 (há semanas com 1 repouso) Depende de norma coletiva Convenção ou acordo coletivo com compensação dos repousos (§ 2º) e das horas entre as semanas do ciclo 12x36, 4x4 ou 3x3. Conforme a norma coletiva Depende de norma coletiva Convenção ou acordo coletivo com compensação dos repousos (§ 2º)

As escalas 6x1 e 6x2, em sua configuração usual e sem folgas adicionais, ficam abaixo da média de dois repousos por semana, mesmo com negociação coletiva. A escala 4x2 gera média de aproximada- mente 2,33 repousos por semana e, com jornadas de 8 horas, assegura ao menos dois repousos em qualquer período de sete dias, com carga semanal máxima de 40 horas. A escala 6x3 tem a mesma média, mas, como o ciclo é de nove dias, há semanas com um único repouso e seis dias de trabalho (48 horas), de modo que depende de convenção ou acordo coletivo que estabeleça o regime compensatório dos repousos pela média do mês e a compensação das horas. As escalas 12x36, 4x4 e 3x3 de- pendem de convenção ou acordo coletivo que estabeleça o regime compensatório dos repousos pela média do mês e a carga semanal média. Os turnos ininterruptos de revezamento seguem a norma coletiva aplicável.

## 4. Como ficam as escalas de 12 horas (12x36, 4x4 e 3x3)?

A escala 12x36 continua prevista no art. 59-A da CLT. Para operar de acordo com a EC nº 141/2026 a partir de 16/12/2026, ela deve estar amparada em convenção ou acordo coletivo que identifique os dois repousos semanais e estabeleça o regime compensatório pela média do mês, nos termos do § 2º do art. 7º da Constituição, pois os períodos de 36 horas de descanso não equivalem necessariamente a dois repousos semanais. As escalas 4x4 e 3x3 não têm previsão específica na CLT. Sua adoção, com jorna- das de 12 horas, depende de convenção ou acordo coletivo, que deve também estabelecer o regime compensatório dos repousos pela média do mês (§ 2º). Nas escalas de 12 horas (12x36, 4x4 e 3x3), a carga semanal média é de cerca de 42 horas (3,5 plantões de 12 horas por semana), patamar que coincide com o limite da primeira etapa. Para a etapa de 40 horas, a norma coletiva deverá ser revista, pois a ampliação da jornada diária prevista no art. 7º da Emenda se refere ao prazo da primeira etapa, que termina em 16/12/2027. Ainda não há regulamentação nem pronunciamento judicial sobre a manutenção dessas escalas na etapa de 40 horas.

## COMO A EMPRESA PODE SE ORGANIZAR:

- Mapear as unidades e os empregados em escalas de 12 horas e as normas coletivas que as sustentam.

- Negociar, antes de 16/12/2026, cláusula que identifique os dois repousos pela média do mês, defina a fórmula de apuração e fixe a carga semanal média

- Prever, na mesma norma, a revisão da carga semanal para a etapa de 40 horas, a partir de 16/12/2027

## 5. Os dois dias de folga precisam ser seguidos? E o domingo?

Não precisam ser seguidos. A Emenda não exige que as folgas sejam consecutivas, e um dos repousos deve ser, preferencialmente, aos domingos. No comércio, em serviços e em bares e restaurantes, é possível combinar o domingo de folga, em rodízio, com outro dia da semana, observadas a regra da categoria e a norma coletiva. Cada dia de repouso deve compreender 24 horas consecutivas. Também deve ser observado o intervalo mínimo de 11 horas entre jornadas, conforme a organização concreta da escala. No comércio, continua valendo a regra de que o repouso coincida com o domingo pelo menos uma vez a cada três semanas (Lei nº 10.101/2000, com a redação da Lei nº 11.603/2007), ressalvado o caso das em- pregadas, tratado a seguir.

**Domingo trabalhado pela mulher**. Havendo trabalho aos domingos, o art. 386 da CLT exige, para as empregadas, escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical. Na prática, após um domingo trabalhado, o domingo seguinte deve ser de folga, e uma folga em dia útil não substitui essa periodicidade. O TST entende que o art. 386 foi recepcionado pela Constituição e que, para a mulher, ele prevalece sobre a regra de domingo ao menos uma vez a cada três semanas, havendo condenações ao pagamento em dobro dos domingos trabalhados fora da escala quinzenal. A Emenda não trata do art. 386, que segue aplicável. Por isso, a escala das empregadas deve ser montada com rodízio de domingos próprio, e não apenas copiada da escala dos demais empregados.

## 6. Posso usar acordo individual ou banco de horas para manter 42 ou 44 horas?

Não como solução permanente. O acordo individual escrito continua válido para as formas usuais de compensação previstas na CLT, como a compensação dentro do mesmo mês e o banco de horas semestral, respeitados os novos limites. Ele não é suficiente, porém, para três situações que a Emenda reservou à negociação coletiva: Também não se recomenda usar o banco de horas individual, de forma permanente, para chegar às 42 horas semanais, pois isso tende a ser visto como forma de contornar a exigência de negociação coletiva.

- ampliar a jornada diária para distribuir as 42 horas da fase de transição (art. 7º);
- compensar os dois repousos pela média do mês (§ 2º);
- transformar um dia de repouso em crédito no banco de horas.

Também não se recomenda usar o banco de horas individual, de forma permanente, para chegar às 42 horas semanais, pois isso tende a ser visto como forma de contornar a exigência de negociação coletiva.

## COMO A EMPRESA PODE SE ORGANIZAR:

- Revisar os acordos individuais de compensação e de banco de horas já assinados, ajustando-os aos novos limites.
- Reservar as horas extras para picos de demanda, e não como solução estrutural.
- Quando a nova escala depender das regras especiais da Emenda, buscar acordo ou convenção coletiva com o sindicato profissional.

## 7. Ainda posso pedir horas extras?

Sim. A Emenda limita a jornada normal, e não a jornada total. A empresa pode continuar exigindo horas extras, dentro dos limites legais e com adicional mínimo de 50%. O ideal é reservá-las para picos de demanda. O que não se recomenda é usá-las de forma permanente para manter, na prática, as antigas 42 ou 44 horas, pois isso aumenta o custo e o risco de discussão judicial. Para dimensionar esse custo, em um salário de R$ 3.300,00, duas horas extras por semana custam cerca de R$ 300,30 por mês, já com o reflexo nos dois repousos, o que representa aproximadamente 9,1% do salário, antes dos encargos. **Exemplo aplicável à etapa de 40 horas semanais, considerada a adoção do divisor 200 e uma escala de cinco dias trabalhados para dois repousos.**

Memória de cálculo: salário-hora R$ 3.300,00 ÷ 200 = R$ 16,50; hora extra R$ 16,50 × 1,5 = R$ 24,75; horas extras no mês 2 × 4,333 semanas × R$ 24,75 = R$ 214,50; reflexo em dois repousos para cinco dias trabalhados R$ 214,50 ÷ 5 × 2 = R$ 85,80; total R$ 300,30.

## 8. Como chegar às 42 horas em cinco dias na transição?

Com dois dias de repouso e limite de 8 horas por dia, a semana comporta 40 horas. Para trabalhar 42 horas em cinco dias, é preciso uma jornada de 8h24. A Emenda permite essa ampliação durante a transição, mas apenas por convenção ou acordo coletivo (art. 7º).

O acordo individual não basta. Na compensação tradicional, as horas do sábado não trabalhado eram distribuídas na semana. No novo regime, o segundo dia livre é repouso, e não há dia a compensar: as 8h24 são ampliação da jornada diária, hipótese que a Emenda reservou à negociação coletiva. Se o acordo individual fosse suficiente, o art. 7º não teria utilidade.

A empresa tem duas escolhas legítimas: adotar 42 horas na transição, por meio do instrumento coletivo, preservando capacidade produtiva por mais um ano; ou antecipar as 40 horas, evitando duas reorganizações seguidas de escalas, ponto e folha. É uma decisão de custo e de operação. Sem norma coletiva que preveja a ampliação, o caminho seguro é operar com 40 horas desde a primeira etapa.

## 9. E se não houver norma coletiva até 16/12/2026?

A empresa pode adotar diretamente as 40 horas em cinco dias de 8 horas, com dois repousos. Essa solução não depende de negociação e evita uma segunda reorganização em 2027.

## 10. Quem já trabalha 40 horas ou menos é afetado?

A jornada não será reduzida, mas o empregado passa a ter dois repousos (art. 4º). Isso afeta, principalmente, jornadas curtas distribuídas em seis dias, como os turnos ininterruptos de 6 horas (36 horas semanais), o telemarketing em seis dias e os contratos a tempo parcial organizados em seis dias.

Jornadas de seis horas distribuídas em seis dias deverão ser reorganizadas para assegurar dois repousos. A manutenção de seis horas diárias em cinco dias resultaria em 30 horas semanais. A preservação das 36 horas dependerá da ampliação da jornada diária por instrumento juridicamente adequado, observados os limites constitucionais e legais aplicáveis.

## COMO A EMPRESA PODE SE ORGANIZAR:

Avaliar, com o sindicato, a ampliação da jornada diária por negociação coletiva, para preservar a carga semanal.

Considerar o regime de compensação pela média do mês (§ 2º), quando adequado à operação.

Respeitar, em qualquer solução, os limites de cada etapa e os dois repousos.

# Repousos e compensação pela média:

## 11. Como funciona a compensação dos repousos pela média do mês?

É uma alternativa para operações que não cabem em semanas fixas, como empresas de funcionamento contínuo, com picos sazonais ou folgas móveis. Os repousos podem ser organizados pela média mensal, desde que sejam cumpridas três condições ao mesmo tempo: previsão em convenção ou acordo coletivo; média de dois repousos por semana, apurada dentro do mês-calendário; e pelo menos um repouso em cada semana de trabalho, sem ultrapassar o sétimo dia seguido.

Essa regra já está em vigor, de modo que as conversas com o sindicato podem começar desde já. A palavra “excepcionalmente” também merece atenção. É provável que o Judiciário exija a demonstração da necessidade operacional do regime, e convém registrá-la na própria norma coletiva.

## 12. Como contar a média mensal dos repousos?

A Emenda não define a fórmula de apuração da média, o critério de arredonda- mento nem o tratamento das semanas que atravessam dois meses. Para reduzir controvérsias, o instrumento coletivo deve disciplinar expressamente esses pontos.

Em uma conta estritamente proporcional, seriam cerca de 8 repousos em fevereiro e de 8,29 a 8,86 nos meses de 29 a 31 dias. Como, em alguns meses, a própria semana de segunda a sexta oferece apenas oito dias de sábado e domingo, não há base segura para afirmar que o arredondamento para nove seja obrigatório. A recomendação é que a norma coletiva defina expressamente a fórmula de cálculo, sendo o arredondamento para cima a opção mais segura.

## 13. Como organizar a escala e a folha para os dois repousos?

A organização passa por definir, para cada empregado, os dois dias de repouso e ajustar ponto e folha ao novo cálculo. 11. Como funciona a compensação dos repousos pela média do mês?

## COMO A EMPRESA PODE SE ORGANIZAR:

- Definir, na escala de cada empregado, quais são os seus dois dias de repouso, e comunicá-los com antecedência.
- Ajustar o sistema de ponto e a folha para o novo cálculo do repouso, inclusive sobre comissões e demais variáveis.
- Incluir o efeito do segundo repouso na simulação de custos, e não apenas a redução de horas.
- Planejar o rodízio de domingos e feriados para evitar trabalho em dia de repouso sem folga compensatória.

## Salários, custos e faltas:

### 14. Posso reduzir o salário na mesma proporção das horas?

Não. A Emenda proíbe qualquer redução salarial, inclusive proporcional ou indireta, e protege também os pisos. O salário mensal se mantém e o valor da hora aumenta.

## 15. Como fica o valor da hora após a redução da jornada?

Como o salário é o mesmo e as horas diminuem, o salário-hora sobe. A Emenda não define o divisor usado para calcular o valor da hora, e os divisores aplicáveis ao novo regime ainda não estão pacificados: não há pronunciamento específico do Judiciário sobre a sua utilização no regime criado pela EC nº 141/2026. Os mais prováveis, pelos critérios que a Justiça do Trabalho já aplica, são o divisor 210 na etapa de 42 horas e o divisor 200 na etapa de 40 horas.

O divisor 210 decorre da aplicação proporcional do critério do art. 64 da CLT (42 horas semanais ÷ 6 dias = 7 horas diárias; 7 × 30 = 210). O divisor 200 já é o adotado pelo TST para jornadas de 40 horas semanais, conforme a Súmula nº 431 e o Tema Repetitivo nº 260. Recomenda-se utilizá-los no planejamento da folha, res- salvada disciplina específica da norma coletiva ou orientação jurisprudencial superveniente.

SITUAÇÃO HOJE (220) 42 HORAS – PROJEÇÃO COM DIVISOR 210 40 H (200) – SALÁRIO -HORA DE QUEM RECEBE R$ 3.300,00 por mês R$ 15,00, R$ 15,71, R$ 16,50 Hora Extra a 50% DO MESMO EMPREGADO R$ 22,50, R$ 23,57, R$ 24,75 - Salário mínimo por hora (R$ 1.621,00), R$ 7,37, R$ 7,72 e R$ 8,11.

O salário mínimo de 2026 (R$ 1.621,00; R$ 7,37 por hora) foi fixado pelo Decreto nº 12.797/2025. Os valores das colunas de 42 e de 40 horas são projeções calculadas com os divisores 210 e 200.

Se adotados esses divisores, o valor mínimo da hora sobe 4,76% na primeira etapa e chega a 10% na segunda, o que alcança horistas, aprendizes e intermitentes pagos por hora.

## 16. E os empregados com jornada reduzida e piso proporcional?

Hoje, o piso proporcional de quem trabalha 30 horas é calculado sobre 44 horas. Pode surgir discussão sobre a substituição dessa proporção por 30/40, o que ele- varia o valor em cerca de 10%. A resposta dependerá do tipo de piso, da norma coletiva e do contrato. É um ponto a mapear, e não um direito já definido.

17. **Onde está o maior impacto no custo?** Muitas vezes, no segundo repouso, e não na redução de horas. Para quem recebe comissões, horas extras habituais ou adicional noturno habitual, o reflexo em repouso tende a aumentar, pois há mais dias de repouso e menos dias úteis. Por isso, a simulação de folha deve considerar os dois efeitos.

Para quem recebe comissões, o valor do repouso é calculado dividindo a remuneração variável pelos dias úteis e multiplicando pelos dias de repouso. O exemplo abaixo ajuda a dimensionar o efeito na folha:

Mês 31 DIAS, UM FERIADO EM DIAS DE SEMANA DIAS ÚTEIS, REPOUSO, FATOR E REFLEXOS SOBRE COMISSÕES R$ 4.000,00 – Escala 6 x 1 (regime atual) – 19,2%, R$ 769,23 – Escala 5 x 2 (novo regime), R$ 40,9 – R$ 1.636,36.

Exemplo ilustrativo para um mês específico de 31 dias, com um feriado em dia útil e com a distribuição de repousos indicada. Os valores variam conforme o calendário, a escala efetivamente adotada e a norma coletiva. Memória de cálculo: R$ 4.000,00 ÷ 26 × 5 e R$ 4.000,00 ÷ 22 × 9. A mesma lógica se aplica às horas extras habituais, ao adicional noturno habitual e a outras parcelas variáveis.

## 18. E os benefícios pagos por dia trabalhado?

O vale-transporte acompanha os deslocamentos efetivos entre residência e trabalho. Assim, a redução dos dias presenciais pode reduzir a quantidade de vales necessários. O vale-alimentação e outros benefícios devem ser examinados conforme a norma coletiva, o contrato e os critérios específicos de concessão. Quando o benefício é pago em valor mensal fixo, a alteração deve ser examinada antes.

## 19. Posso rever prêmios e gratificações durante a adequação?

A supressão ou redução de gratificações salariais e de parcelas contratuais pode caracterizar redução salarial indireta ou alteração contratual lesiva. Quanto aos prêmios sem natureza salarial, é necessário examinar os critérios de concessão, a habitualidade, o contrato e a norma coletiva.

## COMO A EMPRESA PODE SE ORGANIZAR

- Atualizar o valor-hora de horistas, aprendizes e intermitentes em cada etapa.
- Evitar mudanças em gratificações, prêmios e comissões no mesmo momento da adequação, sem análise prévia.
- Mapear empregados com jornada reduzida e piso proporcional.

## 20. O que acontece se o empregado faltar sem justificativa?

A Lei nº 605/1949 condiciona a remuneração do repouso ao cumprimento integral da jornada da semana anterior. No regime anterior, a falta injustificada pode acarretar a perda da remuneração do repouso, além do desconto do dia de ausência. Com a instituição de dois repousos semanais remunerados, a leitura inicial é que a perda remuneratória alcança os dois dias vinculados à mesma semana. Como a EC nº 141/2026 não disciplinou expressamente esse efeito e ainda não há jurisprudência específica sobre o novo regime, recomenda-se verificar a norma coletiva e acompanhar a futura interpretação administrativa e judicial.

O desconto atinge apenas a remuneração: as folgas devem ser concedidas normalmente. Nos regimes de compensação pela média do mês (§ 2º), a norma coletiva deve permitir identificar quais repousos pertencem à semana da falta.

## Negociação coletiva:

### 21. A convenção coletiva da minha categoria deixa de valer?

Não. Apenas as cláusulas sobre jornada e repouso que forem incompatíveis com a Emenda deixam de produzir efeito em 16/12/2026. Todo o restante continua válido, inclusive as cláusulas de jornada compatíveis com as novas regras. Reajustes, pisos, benefícios e demais condições negociadas não são atingidos.

## 22. Quais cláusulas coletivas de jornada se tornam incompatíveis com a Emenda?

Tornam-se incompatíveis, entre outras, a compensação do sábado com jornada de 8h48, as escalas 6x1 e 6x2 e os turnos de seis dias. O banco de horas não desaparece: ajustam-se apenas os parâmetros construídos sobre 44 horas, e deixa de ser possível usar como crédito os dias que passaram a ser repouso.

A análise se repete a cada etapa: uma cláusula de 8h24 em cinco dias, válida na transição, deixará de ter suporte em 16/12/2027.

## 23. Quando preciso negociar com o sindicato?

Sempre que a organização da jornada depender das regras especiais da Emenda: jornada de 8h24 para chegar às 42 horas na transição, compensação dos repousos pela média do mês, adoção ou manutenção das escalas 12x36, 4x4 e 3x3 e reorganização de jornadas curtas. A negociação é também a forma mais segura de construir, em conjunto, soluções que atendam à operação da empresa e aos trabalhadores.

As normas coletivas não continuam valendo após o fim de sua vigência, e o repouso semanal não pode ser suprimido ou reduzido por negociação. Por isso, o caminho é usar a negociação coletiva para organizar a transição, dentro das margens que a própria Emenda abriu. A Emenda reforça o papel do diálogo entre empresas e sindicatos, que poderão construir em conjunto soluções adequadas à realidade de cada categoria.

## COMO A EMPRESA PODE SE ORGANIZAR

- Ler o instrumento coletivo vigente e separar as cláusulas que continuam das que precisam de ajuste.
- Propor ao sindicato profissional, com antecedência, termo aditivo ou acordo específico para a transição.
- Registrar no instrumento a fórmula de apuração dos repousos, quando adotado o regime pela média.

## 24. Minha empresa é pequena. Há regra diferente?

Por enquanto, não. A Emenda autoriza uma futura lei complementar a criar medi- das transitórias de mitigação para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego, mas essa lei ainda não existe. As medidas previstas são para reduzir impactos, e não para dispensar o cumprimento das novas regras. Até lá, os prazos são os mesmos das demais empresas. A recomendação é planejar com esses prazos e acompanhar a tramitação da lei complementar.

## 25. Empregados com salário alto e diploma precisam registrar ponto?

Desde 16/10/2026, empregados que preencham cumulativamente os requisitos do art. 8º deixam de se submeter às regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, ressalvadas a liberalidade do empregador e a previsão coletiva em sentido contrário. Os dois repousos continuam garantidos. Recomenda-se formalizar o enquadramento e alinhar a prática de gestão.

O requisito de remuneração corresponde a 2,5 vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS vigente na respectiva competência. Em valores de 2026, conforme o teto previdenciário de R$ 8.475,55, o patamar corresponde a R$ 21.188,88. O valor deve ser atualizado sempre que houver reajuste do teto.

## Cuidados recomendados.

- Situações específicas Intervalos e adicional noturno: o art. 8º afasta as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, preservando expressamente os repousos. O texto não disciplina de forma individualizada os intervalos nem o adicional noturno. Até que haja interpretação específica, a conduta mais conservadora é não suprimir essas parcelas ou proteções sem análise jurídica própria.

- Remuneração variável: meses abaixo do patamar podem gerar risco de desenquadramento. Convém aplicar a regra a quem supera o limite com margem estável.

- Controles internos: controles de acesso, segurança ou faturamento não equivalem, por si sós, a controle de jornada, mas a prática de gestão deve ser coerente com o enquadramento. O documento escrito é recomendável, mas não corrige uma rotina que diga o contrário.

- Período anterior: horas prestadas antes de 16/10/2026 seguem o regime anterior.

- Eventual questionamento: não se descarta questionamento da regra no STF. Recomenda-se aplicar o art. 8º com documentação cuidadosa e acompanhar eventual ação.

## Por onde começar?

## 26. Por onde começar? Calendário de providências

Desde já - Enquadramento dos empregados do art. 8º, com formalização e alinhamento da prática de gestão - **Faculdade**

Até 30/10/2026 - Mapeamento de escalas, jornadas, horistas, parcelas variáveis e cláusulas coletivas - **Recomendação**

Até 13/11/2026 - Simulação de custos e abertura do diálogo com os sindicatos profissionais - **Recomendação**

Até 04/12/2026 - Instrumentos coletivos assinados e registrados, com fórmula de apuração dos repousos definida e, quando houver, regime das escalas de 12 horas - **Recomendação**

14/12/2026 - Início das novas escalas na segunda-feira anterior à primeira etapa - **Recomendação**

16/12/2026 - 42 horas, dois repousos e perda de efeito das cláusulas incompatíveis - Prazo da Emenda

Até 30/09/2027 Revisão das normas coletivas das escalas de 12 horas e preparação das 40 horas - **Recomendação**

13/12/2027 - Início das escalas de 40 horas na segunda-feira anterior à segunda etapa Recomendação 16/12/2027 Limite de 40 horas semanais - Prazo da Emenda

## Recomendação central:

Primeiro, o cálculo de custo deve considerar o segundo repouso, e não apenas a redução de horas: é ele que pode aumentar substancialmente os reflexos sobre variáveis e que inviabiliza as escalas 6x1 e 6x2 em sua configuração ordinária, sem folgas adicionais.

Segundo a transição em 42 horas, o regime compensatório do repouso e as escalas de 12 horas passam pela negociação coletiva. Quem já tem convenção ou acordo coletivo deve revisá-lo e aditá-lo antes da primeira etapa, pois as cláusulas incompatíveis perdem efeito nessa data; sem previsão coletiva adequada, a operação deve observar 40 horas desde dezembro de 2026.

Terceiro, o art. 8º já está em vigor e institui, para empregados de alta qualificação, hipótese especial de exclusão das regras de duração e controle de jornada, que não depende de negociação coletiva, desde que a prática de gestão seja coerente com o enquadramento.

Quarto, os contratos administrativos vigentes que envolvam emprego direto de mão de obra submetem-se ao regime transitório do art. 9º, com aditamento para preservação do equilíbrio econômico-financeiro e aplicação obrigatória da redução de jornada, no máximo, ao término do prazo constitucional.

Leia o QR Code
e envie sua pergunta
pelo WhatsApp
54 3462 8500

CIC
GARIBALDI