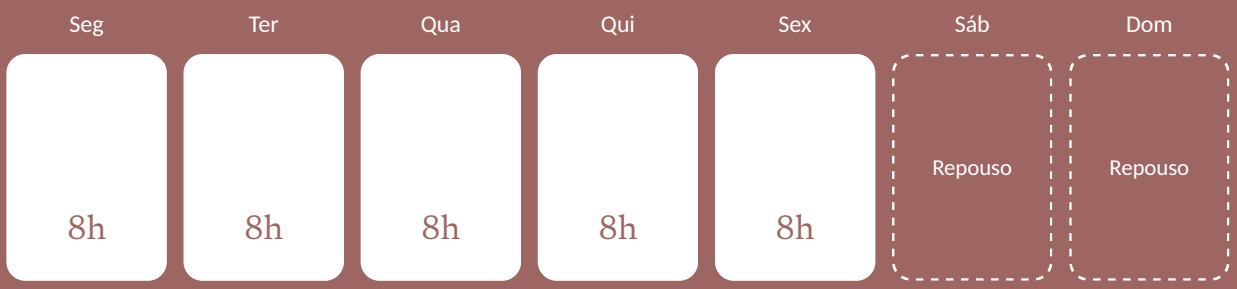
FALCÃO FEITOSA
ADVOCACIA

Fim da escala 6x1

O que muda com a Emenda Constitucional nº 141/2026 (EC 141) e como empresas e empregados devem se preparar para a transição até as 40 horas semanais.



Semana de 40 horas, regime definitivo

16/12/2026 42 horas e 2 repousos semanais

16/12/2027 40 horas semanais

Atualizado em 26 de outubro de 2026 | falcaofeitosa.com.br

FALCÃO FEITOSA
ADVOCACIA

Fim da escala 6x1

O que muda com a Emenda Constitucional nº 141/2026 (EC 141) e como empresas e empregados devem se preparar para a transição até as 40 horas semanais.

Autoria
Flávia Aragão Feitosa Carneiro, OAB/DF 32.816
Manuela Simões Falcão Alvim de Oliveira, OAB/DF 27.762
Vítor Santos de Godoi, OAB/DF 31.656

Sociedade
Falcão Feitosa Advocacia
Sociedade de advogados registrada na OAB/DF sob o nº 4225/18

Edição
1ª edição, versão de 26 de outubro de 2026.

Contato
falcaofeitosa.com.br
contato@falcaofeitosa.com.br
(61) 99838-5722

Uso
É permitido compartilhar o arquivo na íntegra, sem alterações e com menção à autoria. É vedada a comercialização.

Material informativo elaborado com base no texto da EC 141 publicado no Diário Oficial da União (DOU) em 16/10/2026. Não substitui a análise do caso concreto, da norma coletiva aplicável e da jurisprudência que ainda vai se formar.

www.falcaofeitosa.com.br
SHIS QI 13 bloco E sala 12 | Lago Sul | Brasília| DF | CEP 71635-168

Sumário

Apresentação	4
O que a emenda mudou	4
Os prazos da transição	5
42 ou 40 horas? Depende da norma coletiva	7
Domingos, folgas e trabalho no dia de repouso	8
Impacto na folha de pagamento	9
Situações especiais	11
Mitos e verdades	14
Perguntas de quem é empregado	15
Checklist de adequação para empresas	17
O que ainda está em aberto	18
Bibliografia	19

www.falcaofeitosa.com.br

SHIS QI 13 bloco E sala 12 | Lago Sul | Brasília| DF | CEP 71635-168

Apresentação

Versão de 26/10/2026. A emenda é recente, e regulamentação, normas coletivas e decisões judiciais ainda vão surgir. O guia é revisado sempre que houver novidade relevante. Antes de aplicar uma orientação, confira a data da versão que você tem em mãos. Para receber a versão mais recente, escreva para contato@falcaofeitosa.com.br.

A EC 141 é a primeira alteração do limite semanal de jornada desde 1988. Em pouco mais de um ano, a semana de trabalho cai de 44 para 40 horas, e o repouso semanal remunerado passa de um para dois dias, sem redução de salário.

O eBook reúne, em linguagem direta, o que a emenda mudou, os prazos da transição, os efeitos na folha de pagamento, as situações especiais e os pontos que ainda dependem dos tribunais. Para as empresas, há um checklist de adequação. Para os empregados, há respostas às dúvidas mais comuns.

O que a emenda mudou

A EC 141 alterou o art. 7º da Constituição Federal (CF). O texto foi promulgado e publicado em 16 de outubro de 2026. As regras centrais não dependem de regulamentação.

CF, art. 7º, XIII

~~Até 8 horas diárias e 44 semanais~~

Até 8 horas diárias e **40 semanais**, facultadas a compensação de horários e a redução da jornada por acordo ou convenção coletiva.

CF, art. 7º, XV

~~1 dia de repouso semanal remunerado~~

2 dias de repouso semanal remunerado (RSR), um deles preferencialmente aos domingos.

www.falcaofeitosa.com.br
SHIS QI 13 bloco E sala 12 | Lago Sul | Brasília| DF | CEP 71635-168

CF, art. 7º, § 2º (novo)

~~Sem previsão~~

Excepcionalmente, convenção coletiva de trabalho (CCT) ou acordo coletivo de trabalho (ACT) pode criar regime compensatório que assegure, **na média do mês-calendário, 2 repousos por semana**, garantido o gozo de pelo menos 1 repouso dentro do período máximo de uma semana de trabalho, inclusive para trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei ou norma regulamentadora.

EC 141, art. 2º

Sem previsão específica (a regra geral do art. 7º, VI, continua em vigor)

Nenhuma redução salarial em razão da nova jornada ou do novo repouso, nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie, inclusive nos pisos salariais.

A redução vale para os contratos em curso. Lei poderá prever regimes diferenciados de jornada e repouso (novo § 3º), sempre dentro dos limites dos incisos XIII, XIV e XV do art. 7º. Também depende de lei complementar eventual tratamento transitório para microempreendedores individuais (MEI), microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) (art. 5º).

Os prazos da transição

Os prazos, contados em meses e anos, partem da publicação da emenda no DOU, em 16/10/2026, e o prazo de um ano para as 40 horas corre após o decurso do prazo de dois meses, a partir do início da primeira etapa (art. 6º, II). A adaptação de escalas, folha e norma coletiva costuma exigir planejamento prévio.

16/10/2026

Publicação no DOU

A EC 141 é publicada em edição extra do DOU. Todos os dispositivos entram em vigor nessa data, exceto o segundo dia de repouso (art. 10). Já produzem efeitos práticos, entre outras, a regra do empregado com diploma superior e alta remuneração (art. 8º) e a dos contratos com a administração pública (art. 9º). A redução da jornada segue o cronograma do art. 6º.

www.falcaofeitosa.com.br
SHIS QI 13 bloco E sala 12 | Lago Sul | Brasília| DF | CEP 71635-168

16/12/2026	**Primeira etapa** Começam os dois dias de RSR e o limite de 42 horas semanais. As cláusulas de CCT e ACT sobre jornada e repouso incompatíveis com a emenda deixam de produzir efeito (art. 3º).
16/12/2026 a 15/12/2027	**Período de transição** CCT ou ACT pode ampliar a jornada diária além de 8 horas para viabilizar a distribuição das 42 horas (por exemplo, 8h24 em cinco dias), respeitados os dois repousos (art. 7º da EC 141).
16/10/2027	**Contratos públicos sem aditivo** Nos contratos com a administração pública que envolvam emprego direto de mão de obra, inclusive concessões, permissões, parcerias público-privadas e outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada (art. 9º, § 1º), os empregados alocados passam às regras de jornada da emenda na data do aditivo de reequilíbrio ou, sem ele, nesta data (art. 9º, § 2º), quando vigora o limite de 42 horas, e às 40 horas em 16/12/2027. Pela contagem adotada no guia, convém formalizar o aditivo até 15/10/2027. Contratos aditados até 15/12/2026, último dia do prazo de dois meses pela contagem adotada no guia, seguem o cronograma geral (art. 9º, § 3º).
16/12/2027	**Regime definitivo** O limite passa a 40 horas semanais, com até 8 horas por dia e dois repousos semanais remunerados (art. 6º, II).

www.falcaofeitosa.com.br
SHIS QI 13 bloco E sala 12 | Lago Sul | Brasília| DF | CEP 71635-168

42 ou 40 horas? Depende da norma coletiva

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
Hoje 6x1, 44 h	8h	8h	8h	8h	8h	4h	Repouso
A partir de 16/12/2026, sem norma coletiva 5x2, 40 h	8h	8h	8h	8h	8h	Repouso	Repouso
A partir de 16/12/2026, com CCT ou ACT 5x2, 42 h	8h24	8h24	8h24	8h24	8h24	Repouso	Repouso
A partir de 16/12/2027 5x2, 40 h	8h	8h	8h	8h	8h	Repouso	Repouso

Exemplo com repousos no sábado e no domingo. A empresa pode fixar os repousos em outros dias.

Pela leitura mais segura, **sem norma coletiva a jornada normal fica limitada, na prática, a 40 horas já a partir de 16/12/2026**. Horas acima disso serão extras.

A conta é simples. Com dois repousos obrigatórios, sobram cinco dias de trabalho. Com o limite constitucional de 8 horas por dia, cinco dias somam 40 horas. O limite de 42 horas vale automaticamente a partir de 16/12/2026, mas só cabe na semana se a jornada diária passar de 8 horas (8h24 em cinco dias), e a EC 141 condiciona essa ampliação a **CCT ou ACT** (art. 7º da EC 141).

As 42 horas também não podem ser distribuídas em seis dias, como na escala atual, salvo no regime compensatório do novo § 2º, criado por norma coletiva, que admite semanas com um só repouso.

ACT como alternativa à CCT

A emenda menciona expressamente o ACT ao lado da CCT na ampliação da jornada diária durante a transição (art. 7º da EC 141) e no regime compensatório do § 2º. A empresa pode negociar ACT diretamente com o sindicato profissional, sem aguardar a CCT da categoria. Desde a Lei nº 13.467/2017, o art. 620 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) faz as condições do ACT prevalecerem sobre as da CCT. Se o sindicato não se dispuser a negociar, o art. 617 da CLT prevê um procedimento próprio, de iniciativa dos empregados, cuja aplicação ainda é controvertida.

www.falcaofeitosa.com.br
SHIS QI 13 bloco E sala 12 | Lago Sul | Brasília| DF | CEP 71635-168

FALCÃO FEITOSA
ADVOCACIA

Ponto em aberto

Há quem sustente que o acordo individual de compensação, previsto no art. 59, § 6º, da CLT e na Súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), bastaria para chegar às 8h24, como se fazia com as 8h48 da semana de 44 horas. A leitura mais segura é outra, porque a emenda previu norma coletiva de forma específica para a ampliação diária na fase de 42 horas. Até que a jurisprudência se forme, recomendamos não depender de acordo individual para essa finalidade.

Domingos, folgas e trabalho no dia de repouso

Domingos

Um dos dois repousos deve recair **preferencialmente** no domingo, como já ocorria. Continuam valendo a Lei nº 605/1949, a escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical das mulheres (CLT, art. 386) e as regras setoriais, como a do comércio, em que o repouso deve coincidir com o domingo ao menos uma vez a cada três semanas (Lei nº 10.101/2000, art. 6º, parágrafo único).

Quem escolhe o segundo dia

A emenda não fixa o dia. Cabe ao empregador organizar a escala, observadas a norma coletiva e as regras do setor. O segundo repouso não precisa ser o sábado.

Trabalho no dia de repouso

Hora extra continua permitida, mas não substitui o repouso. Se o empregado trabalhar em um dos dias de repouso, o caminho mais seguro é conceder outra folga **na mesma semana**. Compensar em semana diferente tende a ser equiparado ao regime compensatório do § 2º, que depende de CCT ou ACT. Sem a folga, há risco concreto de condenação ao pagamento em dobro, pela lógica da Súmula 146 do TST, que trata de domingos e feriados trabalhados e não compensados. Conceder o repouso só depois do sétimo dia seguido de trabalho também gera pagamento em dobro, conforme a Orientação Jurisprudencial (OJ) 410 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST. A aplicação dessas regras ao segundo repouso ainda não foi enfrentada pelos tribunais.

www.falcaofeitosa.com.br
SHIS QI 13 bloco E sala 12 | Lago Sul | Brasília| DF | CEP 71635-168

Interjornada

Os repousos se somam ao intervalo mínimo de 11 horas entre jornadas (CLT, art. 66). Se a escala suprimir parte desse intervalo depois do repouso, as horas suprimidas devem ser pagas com o adicional de hora extra (Súmula 110 e OJ 355 da SDI-1 do TST). A emenda não exige que os dois repousos sejam consecutivos.

Impacto na folha de pagamento

Mantido o salário e reduzidas as horas, o custo da hora sobe. O efeito mais forte, porém, vem do **reflexo das parcelas variáveis no RSR**.

220, 210, 200	+4,8% e +10%	–4,5% e –9,1%
Divisor do salário-hora nas jornadas de 44, 42 e 40 horas (CLT, art. 64, e Súmula 431 do TST; com o segundo repouso, há quem sustente outro divisor, e os valores seguem a leitura mais segura)	Aumento do valor da hora com 42 e com 40 horas	Horas disponíveis por empregado com 42 e com 40 horas

Para quem trabalhava 44 horas, sem norma coletiva para as 42 horas, o divisor recomendado passa direto a 200. Para jornadas já iguais ou inferiores a 40 horas, o divisor não muda, porque não há redução da carga semanal, conforme o art. 4º da EC 141 e a tese do incidente de recursos repetitivos (IRR) Tema 2 do TST, item 4.

Por que o reflexo em RSR pode mais que dobrar

Horas extras habituais, comissões e outras parcelas variáveis refletem no RSR (Lei nº 605/1949, art. 7º, e Súmulas 27 e 172 do TST). O cálculo usual divide o total variável pelos dias úteis do mês e multiplica pelos dias de repouso. Com dois repousos, aumentam os dias de repouso e diminuem os dias úteis.

Em dezembro de 2026, por exemplo, a escala 6x1 tem 26 dias úteis e 5 de repouso (4 domingos e o Natal), o que dá um reflexo de 19,2%. Na escala 5x2, como se valesse no mês inteiro, são 22 dias úteis e 9 de repouso, e o reflexo passa a 40,9%.

- **Comissões e variáveis.** O RSR sobre essas parcelas mais que dobra na maioria dos meses, com alta em geral entre 100% e 140%. A variação depende do calendário e vai de 64% a 176% entre dezembro de 2026 e novembro de 2027.

www.falcaofeitosa.com.br
SHIS QI 13 bloco E sala 12 | Lago Sul | Brasília| DF | CEP 71635-168

- **Horas extras.** Somando hora extra e reflexo, o custo sobe de 15% a 25% só pelo novo RSR, no mesmo período. Com o novo divisor, a alta fica entre 20% e 31% com 42 horas e entre 27% e 38% com 40 horas.
- **Horistas.** A remuneração mensal não pode cair. Mantido o valor da hora, ela tende a subir, porque cada um dos dois repousos vale uma jornada normal (Lei nº 605/1949, art. 7º, b). Se a folha calcula o mês por hora multiplicada pelo divisor, a troca de 220 por 200 reduz o valor em 9,1% e exige reajuste da hora. Convém conferir caso a caso.
- **Encargos.** O aumento repercute em férias, 13º salário, aviso prévio, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e contribuições. Para as horas extras prestadas a partir de 20/03/2023, o RSR majorado por elas também repercute em férias, 13º salário, aviso prévio e FGTS (OJ 394 da SDI-1 do TST).

A EC 141 qualifica os dois dias como repouso semanal remunerado. Tratar o segundo dia como "dia útil não trabalhado", sem reflexos, contraria essa qualificação e tende a ser invalidado, ainda que previsto em norma coletiva. A CLT proíbe a norma coletiva de suprimir ou reduzir o repouso semanal remunerado (art. 611-B, IX), e o Supremo Tribunal Federal (STF) ressalva os direitos absolutamente indisponíveis na tese do Tema 1.046 da repercussão geral.

Exemplo

Dezembro de 2026	**Hoje** 6x1, 44 h	**Com CCT ou ACT** 16/12/2026 a 15/12/2027, 42 h	**40 h** sem norma coletiva a partir de 16/12/2026 e todos a partir de 16/12/2027
Dias úteis / repousos	26 / 5	22 / 9	22 / 9
Valor da hora normal	R$ 13,64	R$ 14,29	R$ 15,00
20 horas extras (50%)	R$ 409,09	R$ 428,57	R$ 450,00
RSR sobre horas extras	R$ 78,67	R$ 175,32	R$ 184,09
Horas extras com RSR	**R$ 487,76**	**R$ 603,90**	**R$ 634,09**
Variação	-	**+23,8%**	**+30,0%**
RSR sobre R$ 1.000,00 de comissões	R$ 192,31	R$ 409,09	R$ 409,09
Variação	-	**+112,7%**	**+112,7%**

Exemplo para salário de R$ 3.000,00. Cálculo ilustrativo, como se o regime valesse no mês inteiro. Usa os divisores 220, 210 e 200, repousos aos sábados e domingos na escala 5x2 e aos domingos na 6x1, e apenas os feriados nacionais. Feriados locais, a norma coletiva e a habitualidade das horas extras podem alterar o resultado.

www.falcaofeitosa.com.br
SHIS QI 13 bloco E sala 12 | Lago Sul | Brasília| DF | CEP 71635-168

Situações especiais

Jornada de até 40 horas

Não sofre redução proporcional, mas passa a ter os dois repousos semanais (art. 4º). Vale para tempo parcial, bancários, turnos de 6 horas e jornadas de 4 horas. Quem trabalha seis dias com jornada curta precisa ter a escala refeita.

5x2 com 44 horas

Quem já folga no sábado também é afetado. A semana de 8h48 de segunda a sexta precisa cair para 42 horas (com CCT ou ACT) ou 40 horas.

Diploma superior e alta remuneração

Quem tem diploma de nível superior e remuneração mensal de ao menos 2,5 vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), ou R$ 21.188,88 em 2026, fica fora das regras de duração e controle de jornada, salvo liberalidade do empregador ou norma coletiva. Os dois repousos continuam garantidos, e a regra não vale para empregados públicos (art. 8º). A regra não se confunde com a do art. 444, parágrafo único, da CLT (diploma superior e duas vezes o teto), que trata da livre negociação de cláusulas. Já está em vigor. Nos contratos em curso, retirar o controle de jornada ou o pagamento de horas extras já praticados pode ser questionado como alteração lesiva (CLT, art. 468). O tema tende a ser discutido nos tribunais, inclusive quanto à isonomia.

Escala 12x36

A emenda não alterou o art. 59-A da CLT. Segundo o parecer da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) do Senado, prever a 12x36 na emenda seria desnecessário, por já ser lícita. O parecer não tratou da média semanal da escala, que é de 42 horas. Na prática, a 12x36 alterna semanas de 36 horas (três plantões) e de 48 horas (quatro plantões), e a média só se mantém pela compensação entre elas. Prevista em CCT ou ACT, a escala tende a caber na fase de transição e excede as 40 horas a partir de 16/12/2027. Recomendamos adequá-la até lá à média de 40 horas, por exemplo reduzindo o plantão ou acrescentando folgas, de preferência por norma coletiva, e evitar 12x36 ajustada apenas por acordo individual, porque sem CCT ou ACT o limite de 40 horas vale já em 16/12/2026. No regime anterior, o STF validou a 12x36 por acordo individual na ação direta de inconstitucionalidade (ADI) 5.994, julgada em 2023. A recomendação decorre do novo limite de 40 horas, que a média de 42 horas da escala excede. O tema ainda não foi enfrentado pelos tribunais.

www.falcaofeitosa.com.br
SHIS QI 13 bloco E sala 12 | Lago Sul | Brasília| DF | CEP 71635-168

Outras escalas

A 5x1 garante cerca de 1,2 repouso por semana e a 6x2, cerca de 1,75, ambas abaixo da média de dois repousos do § 2º. A 4x2 atinge a média, com cerca de 2,3. Turnos ininterruptos de revezamento com jornada de 8 horas fixada em norma coletiva (Súmula 423 do TST) também precisam ser revistos quando não garantirem os dois repousos ou excederem o limite semanal. Categorias com regime próprio em lei, como motoristas (Lei nº 13.103/2015) e aeronautas (Lei nº 13.475/2017), podem adotar o regime compensatório do § 2º por norma coletiva, e o § 3º remete a lei futura.

Sem controle de jornada

Quem está fora do controle de jornada pelo art. 62 da CLT, como gerentes e empregados em atividade externa incompatível com o controle, continua com direito aos dois repousos semanais remunerados.

Aprendizes e estagiários

O aprendiz é empregado, tem jornada reduzida (CLT, art. 432) e passa a ter os dois repousos. O estagiário não é empregado (Lei nº 11.788/2008), e a emenda não o alcança diretamente.

MEI, ME e EPP

Não ficam de fora. Lei complementar poderá criar medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego (art. 5º). Enquanto não vier, vale a regra geral.

www.falcaofeitosa.com.br
SHIS QI 13 bloco E sala 12 | Lago Sul | Brasília| DF | CEP 71635-168

Contratos com o poder público

Em contratos vigentes em 16/10/2026 com emprego direto de mão de obra, inclusive concessões, permissões, parcerias público-privadas e outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada (art. 9°, § 1°), a redução da jornada depende de aditivo de reequilíbrio, conforme o regime jurídico do contrato (por exemplo, Lei n° 14.133/2021, art. 124, II, d), a ser firmado no prazo de um ano da publicação, até 15/10/2027 pela contagem adotada no guia. Os empregados alocados passam às regras de jornada da emenda na data do aditivo ou, sem ele, em 16/10/2027, quando vigora o limite de 42 horas, e às 40 horas em 16/12/2027. Os dois repousos valem a partir de 16/12/2026, porque o caput do art. 9° condiciona ao aditivo apenas a redução da duração do trabalho normal, leitura reforçada pelo parecer da CCJ do Senado, que rejeitou emenda destinada a condicionar também o repouso. A menção do § 3° ao incremento do repouso pode ser invocada em sentido contrário. Manter 44 horas em cinco dias exige 8h48 diárias, o que depende de acordo de compensação (CLT, art. 59, § 6°, e Súmula 85 do TST). A exigência de norma coletiva do art. 7° da EC 141 refere-se à fase de 42 horas e, a princípio, não alcança quem permanece nas 44 horas até o aditivo. Contratos aditados até 15/12/2026, último dia do prazo de dois meses pela contagem adotada no guia, seguem o cronograma geral (art. 9°, § 3°).

Contratos entre empresas privadas

A emenda não prevê reequilíbrio automático em contratos de prestação de serviços entre particulares. Prestadoras devem revisar as cláusulas de reajuste e revisão de preço de cada contrato.

Empregados domésticos

Também são alcançados (art. 7°, § 1°, da CF). Como raramente há norma coletiva, pela leitura mais segura o limite será de 40 horas já em 16/12/2026, e a 12x36 doméstica por acordo individual (Lei Complementar n° 150/2015, art. 10) merece revisão. As regras de jornada, compensação e repouso da Lei Complementar n° 150/2015 (arts. 2° e 16) passam a ser lidas com os novos limites.

Cuidado com atalhos

Converter empregados em pessoa jurídica ou suprimir o registro para escapar da nova jornada não afasta a relação de emprego quando estiverem presentes os requisitos da CLT (arts. 3° e 9°). Quem trabalha sem carteira, mas como empregado, também tem direito às novas regras.

www.falcaofeitosa.com.br
SHIS QI 13 bloco E sala 12 | Lago Sul | Brasília| DF | CEP 71635-168

Mitos e verdades

Afirmações que circulam nas redes sociais desde a promulgação, comparadas com o texto publicado.

Afirmação	Esclarecimento
A escala 5x2 passa a ser obrigatória.	Não exatamente. A emenda garante dois repousos por semana, um preferencialmente aos domingos. Com CCT ou ACT, admite-se média de dois repousos por semana no mês, com ao menos um repouso dentro do período máximo de uma semana de trabalho (§ 2º).
As 42 horas só existem se houver norma coletiva.	O limite de 42 horas vale automaticamente a partir de 16/12/2026. O que depende de CCT ou ACT é ultrapassar 8 horas por dia para alcançá-las em cinco dias.
Dá para distribuir as 42 horas em cinco dias por acordo individual.	Tese arriscada. A emenda prevê norma coletiva para ampliar a jornada diária na transição (art. 7º da EC 141), e o uso de acordo individual para esse fim ainda não foi decidido pelos tribunais.
Não se pode mais pagar hora extra pelo trabalho no sábado.	Hora extra continua lícita. O que não pode é suprimir o repouso. Se o sábado for um dos dias de repouso e for trabalhado, o caminho seguro é outra folga na mesma semana. Se a escala fixar os repousos em outros dias, o sábado é dia comum de trabalho.

www.falcaofeitosa.com.br
SHIS QI 13 bloco E sala 12 | Lago Sul | Brasília| DF | CEP 71635-168

Afirmação	Esclarecimento
Na 12x36 fica tudo como está até 2027.	Com CCT ou ACT, a média de 42 horas tende a caber na transição, mas as cláusulas coletivas incompatíveis perdem efeito em 16/12/2026 e a escala precisará caber nas 40 horas em 16/12/2027. Sem CCT ou ACT, pela leitura mais segura, o limite de 40 horas vale já em 16/12/2026.
MEI e quem ganha bem ficam de fora.	MEI e pequenas empresas só terão tratamento diferente se vier lei complementar. A exclusão do art. 8º exige diploma superior e remuneração de ao menos 2,5 tetos do RGPS e mantém os dois repousos.
Quem já folga no sábado não é afetado.	Quem faz 5x2 com 44 horas terá a jornada reduzida, a partir de 16/12/2026, para 42 horas (com CCT ou ACT) ou 40 horas e, a partir de 16/12/2027, para 40 horas.
Uma falta faz perder os dois descansos.	A falta não retira o descanso. A Lei nº 605/1949 pode afastar a remuneração do repouso quando a semana não é cumprida, e a aplicação dessa regra aos dois repousos ainda está em aberto.

Perguntas de quem é empregado

Meu salário pode diminuir?

Não por causa da nova jornada. A emenda proíbe reduzir o salário em razão da redução de horas ou do novo repouso, inclusive o piso da categoria.

www.falcaofeitosa.com.br
SHIS QI 13 bloco E sala 12 | Lago Sul | Brasília| DF | CEP 71635-168

A partir de quando tenho duas folgas por semana?

A partir de 16 de dezembro de 2026, salvo regime compensatório previsto em CCT ou ACT, que garante a média de dois repousos no mês.

Ainda posso trabalhar 6 dias na mesma semana?

Só se houver CCT ou ACT com regime compensatório, garantindo 2 repousos por semana na média do mês e ao menos um repouso dentro do período máximo de uma semana de trabalho. Em qualquer caso, o repouso deve ser concedido, no máximo, no sétimo dia, depois de seis dias seguidos de trabalho (OJ 410 da SDI-1 do TST).

Se eu trabalhar no meu dia de folga, recebo hora extra?

O trabalho no dia de repouso, sem outra folga, tende a ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração do repouso, pela lógica da Súmula 146 do TST. O caminho mais seguro para a empresa é conceder outra folga na mesma semana. Os tribunais ainda não decidiram o tema para o segundo repouso.

Minha jornada já é de 40 horas ou menos. Muda alguma coisa?

A carga horária não diminui, mas você passa a ter os dois dias de repouso.

Recebo comissão. O que muda?

A tendência é que o valor do repouso calculado sobre as comissões aumente, porque passa a considerar dois dias de repouso. O cálculo ainda pode ser discutido.

Trabalho sem carteira assinada. Tenho direito?

Se você trabalha como empregado, de forma pessoal, habitual, subordinada e mediante salário, a nova regra também vale para você.

Sou empregado doméstico. A regra vale para mim?

Sim. A CF estende aos domésticos os direitos de jornada e repouso (art. 7º, § 1º).

www.falcaofeitosa.com.br
SHIS QI 13 bloco E sala 12 | Lago Sul | Brasília| DF | CEP 71635-168

Checklist de adequação para empresas

Agora outubro e novembro de 2026

- [ ] Mapear os empregados por escala, jornada semanal e norma coletiva aplicável (categoria, base territorial e vigência).
- [ ] Identificar quem trabalha em 6x1, em 44 horas, com compensação do sábado ou em 12x36.
- [ ] Ler a CCT ou o ACT vigente e marcar as cláusulas de jornada e repouso que perderão efeito em 16/12/2026.
- [ ] Decidir se a empresa aguarda a CCT ou negocia ACT próprio com o sindicato profissional.
- [ ] Simular o impacto na folha (divisor, RSR, horas extras) e na capacidade operacional.
- [ ] Listar contratos com a administração pública e contratos privados de prestação de serviços com mão de obra.
- [ ] Identificar empregados que podem se enquadrar no art. 8º da emenda.

Até 16/12/2026 primeira etapa

- [ ] Negociar e formalizar o ACT, ou acompanhar a CCT, para a fase de 42 horas, o regime compensatório do § 2º e o banco de horas.
- [ ] Redesenhar as escalas com dois repousos, um deles preferencialmente no domingo, respeitada a interjornada.
- [ ] Parametrizar folha e ponto com os dois dias de RSR e, para quem trabalhava mais de 40 horas, com o novo divisor (210 com norma coletiva para 42 horas, 200 sem ela). Para jornadas já iguais ou inferiores a 40 horas, o divisor não muda (art. 4º da EC 141 e IRR Tema 2 do TST, item 4).
- [ ] Revisar contratos de horistas e comissionistas para garantir a irredutibilidade.
- [ ] Comunicar a nova escala aos empregados por escrito e atualizar o registro do horário de trabalho e, quando exigido, o controle de ponto (CLT, art. 74).
- [ ] Revisar saldos e regras do banco de horas existente.
- [ ] Avaliar se convém aditar até 15/12/2026 os contratos públicos com mão de obra, o que os alinha ao cronograma geral (art. 9º, § 3º).

www.falcaofeitosa.com.br
SHIS QI 13 bloco E sala 12 | Lago Sul | Brasília| DF | CEP 71635-168

Ao longo de 2027 transição

- [ ] Firmar os aditivos de reequilíbrio dos contratos públicos, por prudência, até 15/10/2027.
- [ ] Conferir o ponto e conceder folga na mesma semana sempre que houver trabalho no dia de repouso.
- [ ] Planejar a adequação da 12x36 e de outras escalas especiais às 40 horas.
- [ ] Acompanhar a lei complementar para MEI, ME e EPP e eventual lei sobre regimes diferenciados.

Até 16/12/2027 regime definitivo

- [ ] Ajustar as escalas para 40 horas semanais, com até 8 horas por dia.
- [ ] Atualizar o divisor para 200 na folha e no ponto.
- [ ] Renegociar a norma coletiva para o regime definitivo.

O que ainda está em aberto

Uma mudança constitucional dessa dimensão vai gerar debate nos tribunais. Acompanhamos de perto os pontos abaixo e atualizaremos o guia conforme surgirem regulamentação e decisões.

- Se o acordo individual de compensação basta para distribuir as 42 horas em cinco dias.
- Se o trabalho no segundo repouso, sem folga compensatória, deve ser pago em dobro, e se a compensação em outra semana exige norma coletiva.
- Como calcular o reflexo das variáveis sobre o segundo repouso.
- Se uma falta injustificada na semana afasta a remuneração dos dois repousos (Lei nº 605/1949, art. 6º).
- Se o sábado do bancário, hoje tratado como dia útil não trabalhado pela Súmula 113 do TST, passa a ser um dos dois repousos, com reflexo das horas extras.
- Como compatibilizar a 12x36, com média de 42 horas, com o limite de 40 horas e com o § 2º.
- O alcance da exclusão do art. 8º e eventuais questionamentos sobre isonomia.
- Os divisores do salário-hora com dois repousos, hoje estimados em 210 e 200.
- A data exata de início da primeira etapa. Adotamos 16/12/2026 por prudência, com base na contagem que inclui o dia da publicação e fixa a vigência no dia seguinte à consumação do prazo (Lei Complementar nº 95/1998, art. 8º, § 1º, por analogia), mas há quem sustente 17/12/2026,

www.falcaofeitosa.com.br
SHIS QI 13 bloco E sala 12 | Lago Sul | Brasília| DF | CEP 71635-168

por entender que o prazo de dois meses vence em 16/12/2026 (Código Civil, art. 132, § 3º) e que a vigência só começa no dia seguinte ao vencimento.

- Eventual questionamento da emenda no STF. Entidades do agronegócio, como a Federação da Agricultura do Estado do Paraná (FAEP) e a Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA), avaliam propor ADI, mas, até a data de atualização do guia, não há decisão que suspenda os efeitos da emenda.
- Se a proporcionalidade salarial do contrato em tempo parcial (CLT, art. 58-A, § 1º) passa a ter as 40 horas como referência.
- Se o feriado que cair em dia de trabalho pode ser contado como um dos dois repousos da semana. Pela leitura mais segura, não pode, porque feriado e repouso têm disciplina própria (Lei nº 605/1949, arts. 1º e 8º).
- O conteúdo da lei complementar para pequenas empresas, de eventual lei sobre regimes diferenciados e de normas do Ministério do Trabalho e Emprego. No Senado, o Projeto de Lei Complementar nº 201/2026, com objeto semelhante, foi apresentado antes da emenda e aguarda despacho.

Falcão Feitosa Advocacia

Flávia Aragão Feitosa Carneiro, OAB/DF 32.816
Manuela Simões Falcão Alvim de Oliveira, OAB/DF 27.762
Vítor Santos de Godoi, OAB/DF 31.656

Sociedade de advogados registrada na OAB/DF sob o nº 4225/18.

Site: falcaofeitosa.com.br
E-mail: contato@falcaofeitosa.com.br
Telefone: (61) 99838-5722

Bibliografia

1. BRASIL. Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026. Diário Oficial da União, 16 out. 2026, edição extra. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc141.htm. Acesso em: 23 out. 2026.
2. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, art. 7º (texto consolidado). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 out. 2026.
3. SENADO FEDERAL. Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania. Parecer sobre a PEC nº 221/2019. Relator: Senador Omar Aziz. [2026]. Disponível em: https://static.poder360.com.br/uploads/2026/08/Parecer-Omar-Aziz-27.ago_.2026-6x1-1.pdf. Acesso em: 23 out. 2026.

4. DIEESE. A redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6X1: o substitutivo às PEC 221/2019 e PEC 8/2025. Síntese Especial nº 24, 28 maio 2026. Disponível em: https://www.dieese.org.br/sinteseespecial/2026/sinteseEspecial24.pdf. Acesso em: 23 out. 2026.
5. FENACON. Nota Orientativa DL nº 001/2026. Fim da escala 6x1 e redução da jornada de trabalho (Emenda Constitucional nº 141/2026): orientações para a negociação coletiva patronal e para a adaptação das empresas representadas. 17 out. 2026. Disponível em: https://fenacon.org.br/wp-content/uploads/2026/10/FCOM0007-Nota-Tecnica-6x1-.pdf. Acesso em: 23 out. 2026.
6. JOÃO, Paulo Sérgio. Emenda Constitucional nº 141: da redução da jornada e da dobra do descanso. ConJur, 23 out. 2026. Disponível em: https://conjur.com.br/2026-out-23/a-emenda-constitucional-no-141-da-reducao-da-jornada-e-da-dobra-do-descanso/. Acesso em: 23 out. 2026.
7. SAMPAIO, Patrícia Maria Santana. A escala 6x1 acabou. Mas o sexto dia de trabalho também? ConJur, 22 out. 2026. Disponível em: https://conjur.com.br/2026-out-22/a-escala-6x1-acabou-mas-o-sexto-dia-de-trabalho-tambem/. Acesso em: 23 out. 2026.
8. CALVET, Otavio. Negociação com resultado marcado: assimetrias da EC 141/26 à luz da ADI 7222. JOTA, 20 out. 2026. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/releitura-trabalhista/negociacao-com-resultado-marcado-assimetrias-da-ec-141-26-a-luz-da-adi-7222. Acesso em: 23 out. 2026.
9. LEÓN, Lucas Pordeus. Relator da CCJ rejeita emendas da oposição que buscavam manter 6x1. Agência Brasil, 2 set. 2026. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2026-09/relator-da-ccj-rejeita-emendas-da-oposicao-que-buscavam-manter-6x1. Acesso em: 23 out. 2026.
10. BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), arts. 3º, 9º, 58-A, 59, 59-A, 62, 64, 66, 74, 386, 432, 444, 468, 611-B, 617 e 620. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 out. 2026.
11. BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 23 out. 2026.
12. BRASIL. Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949 (repouso semanal remunerado). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm. Acesso em: 23 out. 2026.
13. BRASIL. Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, art. 6º (trabalho aos domingos no comércio). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm. Acesso em: 23 out. 2026.
14. BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 (empregado doméstico). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 23 out. 2026.
15. BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), art. 132. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 23 out. 2026.
16. BRASIL. Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, art. 8º. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp95.htm. Acesso em: 23 out. 2026.
17. BRASIL. Portaria Interministerial MPS/MF nº 13, de 9 de janeiro de 2026 (teto do RGPS em 2026). Diário Oficial da União, 12 jan. 2026.
18. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmulas nº 27, 85, 110, 113, 146, 172, 423 e 431 e Orientações Jurisprudenciais nº 355, 394 e 410 da SDI-1.
19. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Tema 1.046 da repercussão geral (ARE 1.121.633) e Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.994.
20. BRASIL. Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021 (licitações e contratos administrativos), art. 124. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm. Acesso em: 23 out. 2026.
21. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. IRR-849-83.2013.5.03.0138 (Tema 2). Julgado em 21 nov. 2016.
22. BRASIL. Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015 (motoristas profissionais). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm. Acesso em: 23 out. 2026.
23. BRASIL. Lei nº 13.475, de 28 de agosto de 2017 (aeronautas). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13475.htm. Acesso em: 23 out. 2026.
24. BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 (estágio). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 23 out. 2026.
25. SENADO FEDERAL. Projeto de Lei Complementar nº 201, de 2026. Autor: Senador Dr. Hiran. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/175101. Acesso em: 23 out. 2026.
26. SISTEMA FAEP articula ação no STF contra fim da escala 6x1. Jornal União, Londrina, 19 out. 2026. Disponível em: https://jornaluniao.com.br/noticias/economia/sistema-faep-articula-acao-no-stf-contra-fim-da-escala-6x1/. Acesso em: 23 out. 2026.

www.falcaofeitosa.com.br
SHIS QI 13 bloco E sala 12 | Lago Sul | Brasília| DF | CEP 71635-168