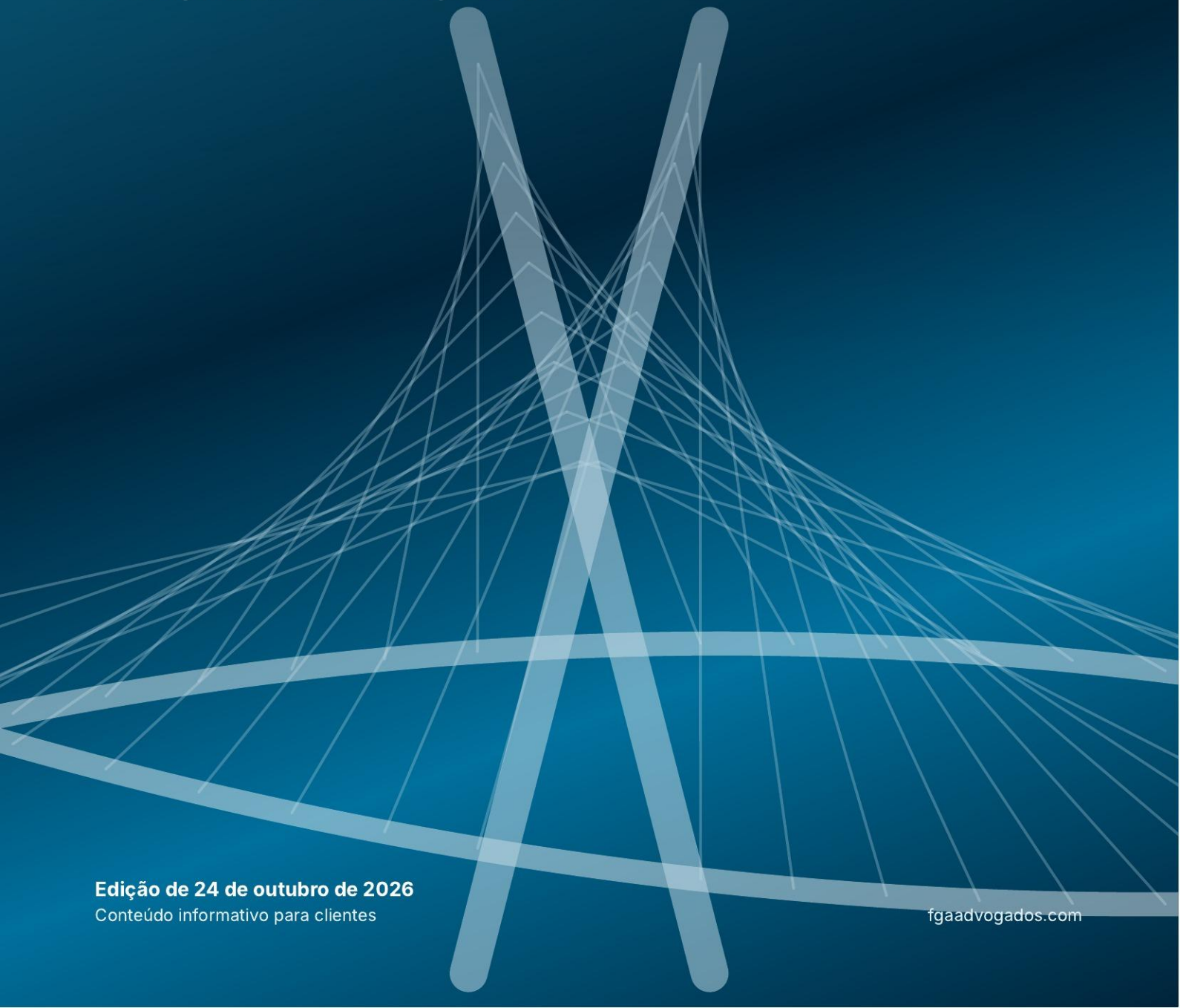
FÁBIO GIMENES & ASSOCIADOS | ADVOGADOS

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026

Manual do fim da escala 6x1

Guia prático para empresas: o que muda, quando muda e como adaptar escalas, jornada, folha e convenção coletiva.



Edição de 24 de outubro de 2026
Conteúdo informativo para clientes

fgaadvogados.com

SUMÁRIO

O que você vai encontrar

01 O que mudou 3
02 Linha do tempo 4
03 A emenda, artigo por artigo 5
04 As duas folgas semanais 6
05 A jornada na transição 7
06 Salário e remuneração 8
07 Convenções e acordos coletivos 9
08 Modelos de escala 10
09 Situações especiais 12
10 Os riscos da transição 14
11 Plano de ação 15
12 Perguntas e respostas 16
13 Pontos em aberto 19

Em 30 segundos

- A escala 6x1 acaba em **16/12/2026**: a partir daí, todo empregado tem direito a **2 dias de folga por semana** e a jornada máxima cai de 44 para **42 horas**.
- Em **16/12/2027**, o limite cai para **40 horas** semanais. O limite de 8 horas por dia continua.
- O **salário não pode diminuir** — nem de forma proporcional, nem nos pisos da categoria.
- As cláusulas da convenção coletiva que contrariarem a emenda **perdem efeito em 16/12/2026**.
- Flexibilidade (jornada de 8h24 na transição, compensação de folgas no mês) **só por acordo ou convenção coletiva**.

Como ler este manual

Ao longo do texto, duas etiquetas indicam a natureza de cada informação:

TEXTO DA NORMA o que está escrito na Constituição, na lei ou na súmula citada.

NOSSA LEITURA interpretação técnica, prática de mercado ou cautela recomendada, ainda sem posição oficial.

Situação legislativa e jurisprudencial verificada em 24/10/2026. Até essa data, não havia orientação formal do Ministério do Trabalho nem do TST sobre a Emenda Constitucional nº 141.

CAPÍTULO 01

O que mudou

A Emenda Constitucional nº 141, promulgada em 16 de outubro de 2026 e publicada no mesmo dia no Diário Oficial da União, alterou o art. 7º da Constituição. Ela vale diretamente, sem depender de lei regulamentadora.

TEMA	COMO ERA	COMO FICA
Jornada semanal	Até 44 horas	**42h a partir de 16/12/2026 40h a partir de 16/12/2027**
Jornada diária	Até 8 horas	**Até 8 horas (não muda)**
Repouso semanal	1 dia, preferencialmente aos domingos	**2 dias, um deles preferencialmente aos domingos**
Escala padrão	6x1 permitida	**5x2 — ou compensação mensal por norma coletiva**
Salário	—	**Proibida qualquer redução, inclusive dos pisos**
Convenção coletiva	Valia como pactuada	**Cláusulas incompatíveis perdem efeito em 16/12/2026**

O novo texto da Constituição TEXTO DA NORMA

> **Art. 7º, 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;"
>
> **Art. 7º, XV** — "repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos;"

≠

Duas folgas não é sábado e domingo

A emenda exige dois dias de repouso por semana, sem dizer quais nem exigir que sejam seguidos. Um deles deve cair preferencialmente no domingo.

5×2

Quem já dá duas folgas também ajusta

Quem trabalha 44 horas em 5 dias (8h48 por dia) precisa reduzir para 42 horas e, depois, para 40.

CAPÍTULO 02

Linha do tempo

A emenda já está em vigor, mas a jornada e as folgas mudam em etapas.

16/10/2026

Promulgação e publicação da emenda

Passam a valer, desde já, a garantia de irredutibilidade salarial, a regra dos empregados com diploma e remuneração elevada, as regras dos contratos com a administração pública e os demais dispositivos sem prazo próprio (art. 10, II).

Até 15/12/2026

Prazo recomendado para estar adequado

Escalas, ponto, folha e negociação coletiva concluídos. Até esta data, a 6x1 com 44 horas ainda é permitida.

16/12/2026

Primeira etapa

Jornada máxima de 42 horas semanais, 2 dias de repouso por semana e perda de efeito das cláusulas coletivas incompatíveis (arts. 3º, 6º, I, e 10, I).

16/10/2027

Fim do prazo dos contratos públicos

Termina o prazo de 1 ano para aditar os contratos com a administração pública que envolvem emprego direto de mão de obra (art. 9º).

16/12/2027

Segunda etapa

Jornada máxima de 40 horas semanais (art. 6º, II). Termina a autorização transitória para a norma coletiva ampliar a jornada diária além de 8 horas (art. 7º).

Por que 16, e não 15, de dezembro? NOSSA LEITURA

A emenda fixa o prazo em **meses** (“2 meses após a publicação”), e prazo em meses vence no dia de igual número ao do início (Código Civil, art. 132, § 3º). Contado de 16/10/2026, chega-se a **16/12/2026**. Parte da imprensa divulgou 15/12 por contar “60 dias”. Por prudência, recomendamos estar adequado já em 15/12: antecipar um dia não custa nada perto do risco de autuação.

03 CAPÍTULO

A emenda, artigo por artigo

O que cada dispositivo da EC 141/2026 determina TEXTO DA NORMA

Dispositivo	O que determina
Art. 1º	Dá nova redação ao art. 7º da Constituição: jornada de até 8h diárias e 40h semanais (XIII); repouso semanal remunerado de 2 dias, um preferencialmente aos domingos (XV); permite que convenção ou acordo coletivo crie regime compensatório de folgas no mês (novo § 2º); prevê lei sobre regimes diferenciados (novo § 3º).
Art. 2º	A redução da jornada e o aumento do repouso valem para os contratos em vigor e serão implementados sem redução salarial "nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie", inclusive dos pisos salariais.
Art. 3º	Decorridos 2 meses da publicação, ficam sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre duração do trabalho e repouso semanal incompatíveis com a emenda.
Art. 4º	Jornadas já fixadas em 40 horas ou menos não sofrem redução proporcional, mas passam a ter direito aos 2 dias de repouso.
Art. 5º	Lei complementar **poderá** criar medidas transitórias para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção de empregos. Essa lei ainda não existe.
Art. 6º	Redução progressiva: 42 horas 2 meses após a publicação; 40 horas 1 ano depois.
Art. 7º	Durante o ano de transição, convenção ou acordo coletivo pode ampliar a jornada diária para distribuir as 42 horas semanais (equivale a 8h24 em 5 dias), respeitados os 2 dias de repouso.
Art. 8º	Empregado com diploma de nível superior e remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS fica fora das regras de duração e controle de jornada, salvo liberalidade do empregador ou previsão coletiva, respeitados o repouso de 2 dias e o § 2º. Não se aplica a empregados públicos. Competência da Justiça do Trabalho.
Art. 9º	Contratos com a administração pública vigentes em 16/10/2026 e que envolvam emprego direto de mão de obra: a redução só se aplica após aditamento para reequilíbrio econômico-financeiro, a ser feito em até 1 ano; vencido o prazo, aplica-se de qualquer forma.
Art. 10	Vigência: a regra dos 2 dias de repouso (XV) após 2 meses da publicação; os demais dispositivos na data da publicação.

CAPÍTULO 04

As duas folgas semanais

A partir de 16/12/2026, cada empregado deve ter 2 dias de repouso remunerado em toda semana. A regra é simples, mas os detalhes decidem se a escala é válida.

01

Quaisquer dois dias

As folgas não precisam ser sábado e domingo, nem seguidas. Podem ser, por exemplo, domingo e quarta-feira. TEXTO DA NORMA

02

Domingo preferencial

Uma das folgas deve cair preferencialmente no domingo. “Preferencialmente” não é “obrigatoriamente”, mas a escala deve privilegiar o domingo sempre que possível.

03

Comércio: 1 domingo a cada 3 semanas

No comércio em geral, o repouso deve coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas (Lei 10.101/2000, art. 6º, parágrafo único). Essa regra continua valendo.

04

Nunca 7 dias seguidos

O TST considera que o repouso concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho viola a Constituição e deve ser pago em dobro (OJ 410 da SBDI-1).

05

Sábado meio período

Sem norma coletiva, acabou. O sábado trabalhado, ainda que por poucas horas, é um sexto dia de trabalho na semana e elimina a segunda folga.

06

Feriado não substitui folga

A emenda não trata do tema. O mais seguro é não contar o feriado como uma das duas folgas, pois ele tem regime próprio de descanso remunerado.

NOSSA LEITURA

A exceção: compensação de folgas no mês

Somente por **convenção ou acordo coletivo** é possível ter semanas com uma folga só, compensadas em outras semanas do mês. O tema é detalhado no capítulo 07, e há um modelo de escala no capítulo 08.

05 CAPÍTULO

A jornada na transição

O limite diário de 8 horas não muda. Com duas folgas por semana, isso significa que, sem negociação coletiva, a empresa já fica limitada a 40 horas semanais em dezembro de 2026.

Período	Sem norma coletiva	Com convenção ou acordo coletivo
Até 15/12/2026	Regras atuais: até 44h semanais e 1 repouso.	Regras atuais.
16/12/2026 a 15/12/2027	2 folgas e até 8h por dia: na prática, **até 40h** (5 × 8h).	Até **42h**: a norma pode ampliar a jornada diária para **8h24** em 5 dias (art. 7º da EC), ou adotar compensação mensal de folgas (§ 2º).
A partir de 16/12/2027	Até 40h, com até 8h por dia.	Até 40h. A compensação mensal de folgas (§ 2º) continua possível; a ampliação diária transitória acaba.

Horas extras e compensação

O que passa a ser hora extra

Tudo o que exceder 8 horas no dia ou 42 horas na semana (depois, 40). O adicional mínimo continua de 50% (CF, art. 7º, XVI), e a regra geral da CLT limita as horas extras a 2 por dia (art. 59).

Banco de horas continua

Os regimes da CLT seguem válidos: banco de horas por norma coletiva (até 1 ano), por acordo individual escrito (até 6 meses) e compensação no mesmo mês (art. 59, §§ 2º, 5º e 6º). Mas os bancos ajustados com base em 44 horas precisam ser revistos.

Atenção ao uso habitual de horas extras NOSSA LEITURA

Pagar hora extra todos os dias para manter a escala antiga é a forma mais cara e arriscada de atravessar a transição: aumenta o custo e cria passivo trabalhista. Ela serve para cobrir picos, não para substituir a reorganização das escalas.

Ferramentas que ganham importância

- **Escalas 5x2 rotativas**, com folgas em dias diferentes para cada equipe (veja os modelos no capítulo 08).
- **Contrato em regime de tempo parcial** (CLT, art. 58-A) e **contrato intermitente** (CLT, art. 452-A) para cobrir picos de fim de semana — sempre com os 2 repousos.
- **Negociação coletiva** para a jornada de 8h24 na transição e para a compensação mensal de folgas.

06 CAPÍTULO

Salário e remuneração

A jornada diminui, o salário não. A emenda veda redução “nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie” e estende a proteção aos pisos salariais (art. 2º).

O efeito no valor da hora NOSSA LEITURA

Mantido o salário mensal, o valor da hora sobe. Pela lógica da Súmula 431 do TST — que aplica o divisor 200 a quem trabalha 40 horas semanais —, o mercado tem usado o divisor 210 para 42 horas. O divisor 210 é interpretação, não regra expressa.

Exemplo: salário de R$ 2.200,00	44h (hoje)	42h (dez/2026)	40h (dez/2027)
Divisor mensal	220	210	200
Valor da hora normal	R$ 10,00	R$ 10,48	R$ 11,00
Hora extra (+50%)	R$ 15,00	R$ 15,71	R$ 16,50
Aumento do custo-hora	—	+4,8%	+10,0%

Cálculo ilustrativo, sem encargos. Para quem hoje trabalha 44 horas, manter o salário com menos horas significa pagar mais por hora trabalhada: cerca de 4,8% na primeira etapa e 10% na segunda.

Mensalistas

O salário mensal fica igual. O que muda é o divisor usado para calcular horas extras, faltas e reflexos.

Horistas NOSSA LEITURA

Pagar o mesmo valor por hora com menos horas reduziria a remuneração, o que a emenda proíbe. O mais seguro é reajustar o valor-hora para preservar a remuneração mensal.

O que não fazer para “compensar” o custo

- Reduzir o salário-hora ou o salário mensal.
- Cortar gratificação, adicional ou prêmio para equilibrar a folha.
- Recalcular o piso da categoria para baixo.

Todas essas medidas esbarram no art. 2º da emenda e são a via de maior risco de condenação.

CAPÍTULO 07

Convenções e acordos coletivos

A negociação coletiva virou a principal ferramenta de flexibilidade da transição — e o relógio está correndo.

Cláusulas antigas perdem efeito em 16/12/2026

As cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre jornada e repouso semanal incompatíveis com a emenda ficam sem efeito dois meses após a publicação (art. 3º), mesmo que o instrumento ainda esteja formalmente vigente. Uma cláusula que autoriza a 6x1 ou uma compensação baseada em 44 horas deixa de proteger a empresa.

Regime compensatório de folgas (novo § 2º do art. 7º) TEXTO DA NORMA

Excepcionalmente, a convenção ou o acordo coletivo pode criar regime compensatório que cumpra três requisitos:

1

Previsão em **convenção ou acordo coletivo** — nunca em acordo individual.

2

Média de 2 dias de repouso por semana dentro do mês-calendário.

3

Pelo menos **1 folga dentro de cada semana** de trabalho.

Quantas folgas no mês? NOSSA LEITURA

A emenda não diz como calcular a "média". A leitura mais conservadora é proporcional aos dias do mês: 2 × (dias do mês ÷ 7), arredondando para cima. O ideal é que a própria norma coletiva fixe o número.

Dias do mês	28	29	30	31
Folgas mínimas no mês	8	9	9	9

O que levar à mesa de negociação

- Ampliação da jornada diária para 8h24 durante o ano das 42 horas (art. 7º da EC).
- Regime compensatório de folgas no mês (§ 2º), com contagem mínima de folgas e regra de revezamento.
- Compensação de horas e banco de horas recalculados para 42 e 40 horas.
- Validação da escala 12x36, quando houver.
- No comércio, trabalho em feriados, que depende de autorização em convenção coletiva (Lei 10.101/2000, art. 6º-A).

Limites da negociação

A norma coletiva pode flexibilizar direitos, mas não suprimir os patamares constitucionais. A CLT veda reduzir o repouso semanal remunerado por negociação (art. 611-B, IX), e o STF condiciona a validade das normas coletivas ao respeito aos direitos absolutamente indisponíveis (Tema 1.046).

CAPÍTULO 08

Modelos de escala

Exemplos ilustrativos para orientar o redesenho das escalas. Cada operação precisa de ajuste próprio.

Trabalho · Folga · Folga no domingo

A · 5×2 fixa

SEM NORMA COLETIVA

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
Todas as semanas	8h	8h	8h	8h	8h	F	F

40 horas semanais. É o modelo mais simples e já atende às duas etapas.

B · 5×2 com sábados alternados entre equipes

SEM NORMA COLETIVA

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
Equipe 1 · semana 1	T	T	T	T	T	F	F
Equipe 2 · semana 1	F	T	T	T	T	T	F
Equipe 1 · semana 2	F	T	T	T	T	T	F
Equipe 2 · semana 2	T	T	T	T	T	F	F

O sábado fica coberto toda semana, e cada empregado mantém 2 folgas em todas as semanas, uma delas no domingo. Até 8h por dia, 40 horas semanais.

C · Operação aos domingos, com rodízio

SEM NORMA COLETIVA

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
Semana 1	F	F	T	T	T	T	T
Semana 2	F	F	T	T	T	T	T
Semana 3	F	F	T	T	T	T	F

Para quem abre aos domingos. A folga coincide com o domingo uma vez a cada três semanas, como exige a regra do comércio, e ninguém trabalha mais de 5 dias seguidos. O ciclo se repete a partir da semana 4.

D · Compensação mensal de folgas

SÓ COM CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
Semana 1 · 1 folga	T	T	T	T	T	T	F
Semana 2 · 3 folgas	F	T	T	T	T	F	F
Semana 3 · 1 folga	T	T	T	T	T	T	F
Semana 4 · 3 folgas	F	T	T	T	T	F	F

8 folgas em 4 semanas: média de 2 por semana, com pelo menos 1 folga em toda semana e no máximo 6 dias seguidos de trabalho. Em meses de 29 a 31 dias, a norma coletiva deve garantir as folgas adicionais (veja a tabela do capítulo 07).

O § 2º compensa folgas, não horas

Uma semana de 6 dias com 8 horas diárias soma 48 horas e ultrapassa o teto semanal. Nesse modelo, a jornada da semana longa precisa caber no limite (por exemplo, 7 horas por dia, ou 42 horas na semana), ou a norma coletiva precisa prever também a compensação de horas.

Como escolher o modelo

Situação da empresa	Caminho mais indicado
Funciona de segunda a sexta	Modelo A. Ajustar a jornada diária para no máximo 8h (ou 8h24 com norma coletiva, só até dez/2027).
Precisa de equipe aos sábados	Modelo B, com revezamento entre equipes. Não depende de negociação coletiva.
Funciona aos domingos	Modelo C, respeitando a legislação municipal e a regra do domingo a cada três semanas no comércio.
Picos concentrados em algumas semanas	Modelo D, desde que a convenção ou o acordo coletivo esteja assinado e vigente até 16/12/2026.
Picos de fim de semana	Combinar o modelo B ou C com contratos em tempo parcial ou intermitentes.

Antes de implantar qualquer escala

- Confira a convenção coletiva da categoria: ela pode trazer regras próprias sobre domingos, feriados e revezamento.
- Reconfigure o ponto eletrônico (Portaria MTP 671/2021) e a folha com os novos limites.
- Comunique a nova escala aos empregados por escrito, com antecedência.

09 CAPÍTULO

Situações especiais

Categorias, contratos e regimes que exigem atenção própria.

Empregados com diploma e salário elevado

Ficam fora das regras de duração e controle de jornada os empregados com **diploma de nível superior** e remuneração mensal igual ou superior a **2,5 vezes o teto do RGPS** — R$ 21.188,88 em 2026 (teto de R$ 8.475,55, Portaria Interministerial MPS/MF nº 13/2026). O valor muda a cada reajuste do teto.

A exceção não vale se houver liberalidade do empregador ou previsão coletiva, e os 2 dias de repouso continuam obrigatórios (art. 8º). Os dois requisitos são cumulativos.

Escala 12×36

A emenda não trata dela, e o art. 59-A da CLT continua em vigor. O STF considerou válida a pactuação da 12x36 por acordo individual (ADI 5994).

Como a 12x36 alterna semanas de 36 e 48 horas, sua convivência com o teto semanal e com os 2 repousos ainda depende de regulamentação e de interpretação. O mais seguro é ancorá-la em norma coletiva, com base no § 2º. NOSSA LEITURA

Turnos ininterruptos de revezamento

O limite de 6 horas (art. 7º, XIV) não mudou. O ponto crítico passa a ser o número de folgas, que deve chegar a 2 por semana ou observar regime compensatório coletivo.

Quem já trabalha 40 horas ou menos

Não há redução proporcional da jornada (art. 4º), mas os 2 dias de repouso passam a ser obrigatórios. É o caso, por exemplo, do teleatendimento (6h diárias e 36h semanais, NR-17, Anexo II) em escalas de seis dias.

Empregados domésticos

Estão abrangidos: o § 1º do art. 7º (antigo parágrafo único) estende a eles os incisos XIII e XV. A LC 150/2015 continua aplicável no que for compatível.

Aprendizes

Já têm jornada própria, de até 6 horas diárias (CLT, art. 432), mas passam a ter direito aos 2 dias de repouso semanal.

MEI, microempresas e empresas de pequeno porte

Não há regra especial em vigor. A emenda apenas autoriza que lei complementar crie medidas transitórias de mitigação, condicionadas à manutenção de empregos (art. 5º). Até que essa lei exista, os prazos são os mesmos de todas as empresas.

Contratos com a administração pública

Nos contratos vigentes em 16/10/2026 que envolvam emprego direto de mão de obra — contratos administrativos, concessões, permissões, PPPs e outros instrumentos de colaboração —, a redução da jornada só se aplica após aditamento para reequilíbrio econômico-financeiro, a formalizar até 16/10/2027. Depois disso, aplica-se de qualquer forma, mantida a irredutibilidade salarial (art. 9º).

Contratos privados de prestação de serviços

A salvaguarda do reequilíbrio **não foi estendida** aos contratos entre empresas privadas. Terceirização, limpeza, segurança e portaria com preço fixo precisam ser renegociados com o tomador, com base no que o contrato prevê sobre reajuste e reequilíbrio.

Servidores públicos estatutários

Segundo a Agência Senado, a emenda não altera a jornada dos servidores da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. O tema é controvertido, porque o art. 39, § 3º, da Constituição estende aos servidores os incisos XIII e XV do art. 7º — mas não afeta empresas privadas.

Comércio aos domingos e feriados TEXTO DA NORMA

O trabalho aos domingos no comércio continua autorizado, observada a legislação municipal, e o repouso deve coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas (Lei 10.101/2000, art. 6º). O trabalho em feriados no comércio depende de autorização em convenção coletiva e da legislação municipal (art. 6º-A). A emenda não proibiu o trabalho aos sábados nem aos domingos.

Contratos individuais de trabalho NOSSA LEITURA

O aditivo contratual não é obrigatório — a emenda vale por si. Mas registrar a nova jornada e a manutenção do salário em aditivo assinado dá segurança probatória e evita discussão futura sobre a escala praticada.

10 CAPÍTULO

Os riscos da transição

Ordenados por gravidade, do que gera mais passivo para o que gera menos.

ALTO

Manter a 6×1 depois de 16/12/2026

Sujeita a empresa a autuação pela fiscalização do trabalho e ao pagamento em dobro do repouso não concedido.

ALTO

Reduzir salário, valor-hora ou piso

Viola diretamente o art. 2º da emenda. Gera diferenças salariais com reflexos em férias, 13º, FGTS e verbas rescisórias.

ALTO

Confiar na convenção coletiva antiga

Cláusulas de 44 horas, de 6x1 ou de compensação incompatível perdem efeito em 16/12/2026 e deixam de proteger a empresa.

MÉDIO

Jornada de 8h24 ou compensação mensal sem norma coletiva

Sem convenção ou acordo coletivo, o que exceder 8 horas diárias é hora extra, e semanas com uma folga só violam os 2 repousos.

MÉDIO

Sábado meio período

Sem norma coletiva, o sábado trabalhado elimina a segunda folga da semana.

MÉDIO

Hora extra habitual para manter a escala antiga

Aumenta o custo, integra a remuneração e tende a gerar passivo.

MÉDIO

Excluir do controle de ponto quem não cumpre os requisitos do art. 8º

Sem diploma de nível superior e remuneração de 2,5 vezes o teto do RGPS, a exclusão é inválida, e as horas extras são devidas.

ATENÇÃO

Contratos de serviço com preço fixo

Não há reequilíbrio automático entre empresas privadas. Sem renegociação, o aumento do custo fica com o prestador.

ATENÇÃO

Ponto, folha e banco de horas desatualizados

Sistemas configurados para 44 horas calculam errado horas extras, DSR e saldos de banco de horas.

CAPÍTULO 11

Plano de ação

Um roteiro em três etapas para chegar a 16 de dezembro em dia.

ATÉ MEADOS DE NOVEMBRO — Diagnóstico e negociação

- [ ] Mapear, por estabelecimento e função, quem trabalha em 6x1, quem cumpre 44 horas e quem já está em 40 horas ou menos.
- [ ] Simular o custo nas duas etapas (42 e 40 horas), mantido o salário mensal, incluindo horistas e pisos.
- [ ] Ler a convenção ou o acordo coletivo vigente e identificar as cláusulas de jornada, compensação, banco de horas, 12x36, domingos e feriados que serão afetadas.
- [ ] Procurar o sindicato laboral, diretamente ou por meio do sindicato patronal, para negociar a jornada de 8h24, a compensação mensal de folgas, a 12x36 e o banco de horas.

ATÉ 15/12/2026 — Implantação

- [ ] Redesenhar as escalas para 5x2 ou para compensação mensal com norma coletiva, sem 7 dias seguidos e, no comércio, com um domingo de folga a cada três semanas.
- [ ] Registrar a nova jornada em aditivo contratual, com cláusula de manutenção do salário.
- [ ] Reconfigurar o ponto eletrônico e a folha: novos limites de hora extra, divisor e DSR.
- [ ] Revisar os bancos de horas e acordos de compensação feitos com base em 44 horas.
- [ ] Classificar e documentar os empregados que se enquadram no art. 8º (diploma e 2,5 vezes o teto do RGPS).
- [ ] Renegociar preços com clientes em contratos de prestação de serviços; nos contratos públicos, pedir o aditamento do art. 9º.
- [ ] Comunicar as mudanças aos empregados de forma clara e documentada.

AO LONGO DE 2027 — Segunda etapa

- [ ] Planejar a redução para 40 horas em 16/12/2027, quando termina a autorização para a jornada de 8h24.
- [ ] Acompanhar a lei sobre regimes diferenciados, a eventual lei complementar para pequenas empresas, eventual ação no STF e orientações do Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO 12

Perguntas e respostas

As dúvidas que mais aparecem nas empresas.

P1 **Até quando posso manter a escala 6×1?**

Até 15/12/2026, com o limite atual de 44 horas. A partir de 16/12/2026, valem as 2 folgas e as 42 horas semanais.

P2 **As folgas precisam ser no sábado e no domingo?**

Não. Podem ser quaisquer 2 dias da semana, inclusive separados. Um deles, de preferência, no domingo. No comércio, a folga deve cair no domingo ao menos 1 vez a cada 3 semanas.

P3 **Posso manter o sábado meio período?**

Sem acordo ou convenção coletiva, não. O sábado trabalhado, mesmo por poucas horas, é um sexto dia de trabalho, e a segunda folga desaparece.

P4 **Dá para ter semana com uma folga só?**

Só com acordo ou convenção coletiva. A norma pode compensar folgas no mês: média de 2 por semana, com pelo menos 1 em toda semana. Nunca 7 dias seguidos de trabalho.

P5 **Posso revezar o trabalho aos sábados entre os empregados?**

Pode, desde que cada empregado mantenha 2 folgas naquela semana. Exemplo: uma equipe trabalha de terça a sábado e folga domingo e segunda; a outra folga sábado e domingo. Veja o modelo B no capítulo 08.

P6 **Já trabalho 5×2. Preciso mudar algo?**

Em regra, sim. Quem faz 44 horas em 5 dias (8h48 por dia) precisa cair para 42. Jornada de 8h24 em 5 dias só com norma coletiva, e só até dezembro de 2027.

P7 **Posso reduzir o salário junto com a jornada?**

Não. A emenda proíbe qualquer redução: nominal, proporcional ou de outra espécie. Vale também para os pisos da categoria.

P8 E quem recebe por hora?

A remuneração mensal não pode cair com a redução das horas. O mais seguro é reajustar o valor-hora para preservar o total recebido. NOSSA LEITURA

P9 Minha convenção coletiva continua valendo?

Em parte. Em 16/12/2026, as cláusulas sobre jornada e folga incompatíveis com a emenda perdem efeito. O restante continua.

P10 Preciso fazer aditivo nos contratos de trabalho?

Não é obrigatório, porque a emenda vale por si. Mas o aditivo que registra a nova jornada e a manutenção do salário dá segurança probatória.

P11 Posso cobrir a diferença com hora extra?

Pode, com adicional mínimo de 50% e, em regra, até 2 horas por dia. Mas passa a ser extra tudo o que exceder 8 horas no dia ou 42 na semana. Hora extra habitual para manter a escala antiga tende a gerar passivo.

P12 O banco de horas continua?

Sim, nos regimes da CLT (art. 59). Mas os bancos e acordos de compensação ajustados com base em 44 horas e 1 repouso precisam ser revistos.

P13 A escala 12×36 acabou?

A emenda não trata dela, e a regra da CLT continua em vigor. Como ela convive com as 2 folgas ainda não está definido. O caminho mais seguro é prevê-la em norma coletiva.

P14 Pequena empresa ou MEI tem prazo maior?

Por enquanto, não. A emenda permite que uma lei futura crie medidas de transição para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte. Essa lei ainda não existe.

P15 Feriado pode contar como uma das duas folgas?

A emenda não trata do tema. O mais seguro é não contar, porque o feriado tem regime próprio de descanso remunerado. NOSSA LEITURA

P16 Gerentes e empregados com salário alto também entram na regra?

Ficam fora das regras de duração e controle de jornada apenas os que têm diploma de nível superior **e** recebem pelo menos 2,5 vezes o teto do RGPS (R$ 21.188,88 em 2026). Mesmo eles têm direito aos 2 dias de repouso.

P17 Meu comércio abre aos domingos. O que muda?

O trabalho aos domingos continua permitido, observada a legislação municipal. Cada empregado precisa de 2 folgas por semana, e uma delas deve cair no domingo pelo menos 1 vez a cada 3 semanas. Veja o modelo C no capítulo 08.

P18 Quem já trabalha 40 horas ou menos precisa mudar algo?

A jornada não precisa ser reduzida, mas os 2 dias de repouso passam a ser obrigatórios. Escalas de seis dias com jornadas curtas precisam ser revistas.

P19 Presto serviços a outras empresas. O preço do contrato muda automaticamente?

Não. O reequilíbrio previsto na emenda vale só para contratos com a administração pública. Nos contratos privados, é preciso renegociar com o cliente, com base nas cláusulas de reajuste e reequilíbrio.

P20 Empregados domésticos e aprendizes também têm direito?

Sim. Os domésticos estão abrangidos pelo § 1º do art. 7º. Os aprendizes mantêm a jornada própria, de até 6 horas diárias, e passam a ter 2 dias de repouso.

P21 E se o STF suspender a emenda?

Até 24/10/2026 havia apenas notícia de ação em articulação por entidades do agronegócio, questionando a regra dos empregados com diploma e salário elevado. O simples ajuizamento de uma ação não suspende a emenda. Até que haja decisão em contrário, ela deve ser cumprida.

P22 A fiscalização já publicou orientações?

Até 24/10/2026, não havia nota técnica, portaria ou instrução do Ministério do Trabalho sobre a emenda, nem manifestação institucional do TST. Isso não adia os prazos.

CAPÍTULO 13

Pontos em aberto

O que ainda depende de lei, de regulamentação ou dos tribunais — e deve ser acompanhado sem deixar de cumprir a emenda.

Ponto	Situação em 24/10/2026
Regimes diferenciados	O novo § 3º prevê lei sobre hipóteses e condições de regimes diferenciados de jornada e repouso. O PL 1.838/2026, do Poder Executivo, está em tramitação na Câmara e tende a ser o veículo dessa regulamentação.
Pequenas empresas	A lei complementar do art. 5º, com medidas transitórias para MEI, ME e EPP, ainda não existe. Até lá, os prazos são os mesmos para todas as empresas.
Escala 12×36	Sem tratamento expresso na emenda. A convivência com o teto semanal e com os 2 repousos depende de regulamentação e de interpretação.
"Média" mensal de folgas	A emenda não define como contar a média de 2 repousos no mês-calendário. Recomenda-se que a norma coletiva fixe o número mínimo de folgas.
Divisor do salário-hora	Os divisores 210 (42h) e 200 (40h) são interpretação de mercado; só o divisor 200 para 40 horas está sumulado (Súmula 431 do TST).
Ação no STF	Ação em articulação pela CNA, com apoio do Sistema FAEP, contra a regra do art. 8º. Ajuizamento não suspende a emenda.
Orientação oficial	Sem ato do Ministério do Trabalho nem manifestação institucional do TST até esta data.
Desoneração da folha	Há propostas em debate, como a PEC 1/2026, que troca a contribuição patronal sobre a folha por alíquota sobre a receita bruta. Nenhuma foi aprovada: o planejamento deve considerar o custo integral.

Em resumo

As datas de 16/12/2026 e 16/12/2027 valem por si, sem depender de regulamentação. Quem negociar com o sindicato nas próximas semanas preserva as duas principais ferramentas de flexibilidade da transição: a jornada de 8h24 e a compensação mensal de folgas.

FÁBIO GIMENES & ASSOCIADOS | ADVOGADOS

Sobre este manual

Este material tem caráter exclusivamente informativo e reflete a legislação e a jurisprudência verificadas em 24 de outubro de 2026. Ele não substitui a análise da situação concreta de cada empresa: escalas, convenções coletivas e contratos variam por categoria e por atividade. Cada empresa deve avaliar sua situação com sua assessoria jurídica e contábil.

Site fgaadvogados.com
E-mail fabiogimenes.adv@gmail.com
Telefone (11) 94778-5534

Fontes: Constituição Federal, art. 7º, com a redação da Emenda Constitucional nº 141, de 16/10/2026 · CLT, arts. 58-A, 59, 59-A, 432, 452-A e 611-B · Lei 10.101/2000, arts. 6º e 6º-A · Código Civil, art. 132, § 3º · LC 150/2015 · NR-17, Anexo II · Portaria MTP 671/2021 · Portaria Interministerial MPS/MF nº 13/2026 · Súmula 431 e OJ 410 da SBDI-1 do TST · STF, ADI 5994 e Tema 1.046 (ARE 1.121.633).