

RESUMO EXECUTIVO · EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026

Fim da escala 6x1 Jornada de 40 horas

O que muda, quando muda e o que a sua empresa precisa decidir
nos próximos meses (estimativa 19/12/2026)

16 de outubro de 2026 · Goiânia, Goiás · OAB/GO 834

A PEC 221/2019 foi promulgada em 16/10/2026 como Emenda Constitucional nº 141/2026, com publicação no DOU prevista para 19/10/2026. Se a publicação ocorrer em outra data, os marcos se deslocam na mesma medida.

~~44~~ 42 **40** h

Jornada semanal máxima

Cai de 44 para 42 horas dois meses após a publicação, e para 40 horas um ano depois.

1 → **2** dias

Repouso semanal remunerado

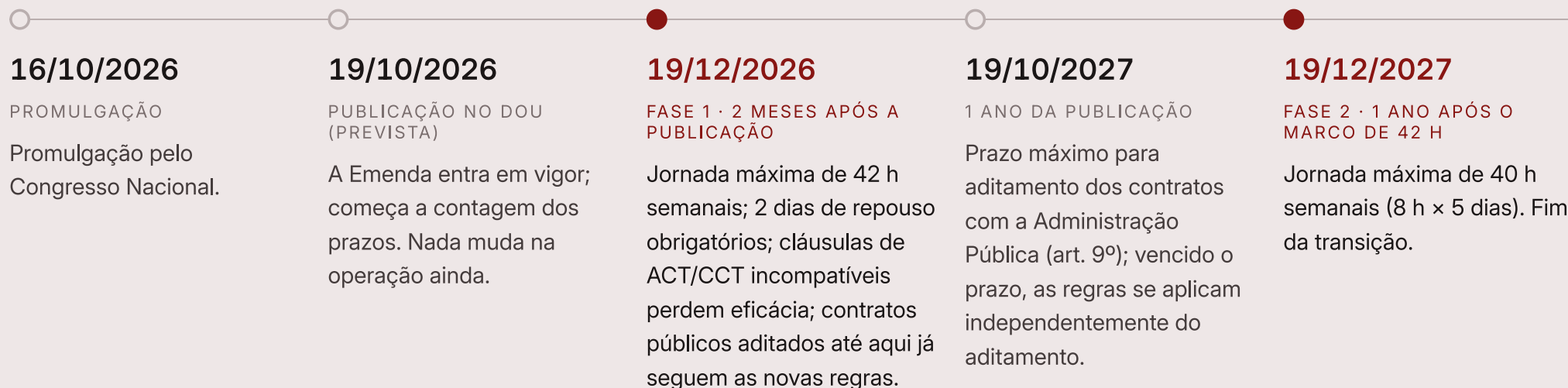
Dois dias por semana, um deles preferencialmente aos domingos. A escala padrão passa de 6×1 para 5×2.

= salário

Sem redução salarial

O salário não pode ser reduzido em nenhuma hipótese. A irredutibilidade alcança inclusive os pisos salariais.

Dois meses para o primeiro corte. Um ano e dois meses para o fim da transição.



COMPARATIVO: ANTES X DEPOIS

PONTO	REGRA ANTERIOR	FASE 1 — 42 H · A PARTIR DE 19/12/2026	FASE 2 — 40 H · A PARTIR DE 19/12/2027
Jornada semanal máxima	44 h (CF, art. 7º, XIII; CLT, art. 58)	42 h	40 h
Jornada diária máxima	8 h (+ 2 h extras, CLT art. 59)	8 h; ACT/CCT pode ampliar para distribuir as 42 h em 5 dias (8h24/dia)	8 h
Repouso semanal remunerado	1 dia, preferencialmente domingo (CF, art. 7º, XV; Lei 605/49, art. 1º)	2 dias, um preferencialmente domingo	2 dias, um preferencialmente domingo
Escala padrão	6×1 (7h20/dia ou 8 h com compensação do sábado)	5×2	5×2
Divisor de horas (mensalista)	220	210	200
Custo da hora normal	base 100	+4,8 % (mesmo salário / 42 h)	+10 % (mesmo salário / 40 h)
Salário	—	mantido integralmente (art. 2º)	mantido integralmente (art. 2º)
Hora extra	acima de 8 h/dia ou 44 h/semana, adicional mínimo de 50 % (CF, art. 7º, XVI)	acima de 8 h/dia ou 42 h/semana	acima de 8 h/dia ou 40 h/semana
Escalas alternativas à 5×2	livres, dentro dos limites legais	só por ACT/CCT com regime compensatório (§ 2º)	só por ACT/CCT com regime compensatório (§ 2º)
Cláusulas coletivas sobre jornada/repouso	válidas até o fim da vigência do instrumento	as incompatíveis perdem eficácia (art. 3º)	idem

$$42 \text{ h} \div 5 \text{ dias} = 8\text{h}24$$

Acima das 8 horas diárias somente permitidas com instrumento coletivo para evitar pagamento de horas extras.

$$6 \text{ dias} + 2 \text{ repouso} = 8 \text{ dias}$$

Seis dias de trabalho são incompatíveis com dois dias de repouso na semana.

DECISÃO A TOMAR

Sem ACT/CCT (art. 7º da EC), a empresa só consegue cumprir a Fase 1 adotando, na prática, 40 h (8 h × 5) já em 19/12/2026.

A

Negociar coletivamente a distribuição das 42 h.

B

Antecipar as 40 h para 19/12/2026.

CF, 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”

CF, art. 7º, XV

“repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos”

CF, art. 7º, § 2º (novo)

Excepcionalmente, ACT/CCT podem estabelecer regime compensatório que assegure, na média, 2 dias de repouso dentro do mês-calendário, com ao menos 1 dia a cada semana de trabalho.

CF, art. 7º, § 3º (novo)

Lei poderá dispor sobre regimes diferenciados de duração do trabalho e repouso, respeitados os limites dos incisos XIII, XIV e XV.

EC 141, art. 2º e p. único

Aplica-se aos contratos em vigor, *“sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie”*; a irredutibilidade alcança inclusive os pisos salariais.

EC 141, art. 3º

Dois meses após a publicação, ficam sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre duração do trabalho e repouso semanal incompatíveis com a Emenda.

EC 141, arts. 4º e 5º

Jornadas já iguais ou inferiores a 40 h não sofrem redução proporcional, mas recebem os 2 dias de repouso. Lei complementar poderá criar medidas transitórias para MEI, ME e EPP.

EC 141, arts. 6º a 10

Transição 42 h → 40 h; hipersuficientes (diploma superior + remuneração $\geq 2,5 \times$ teto do RGPS) fora do controle de jornada, mantidos os 2 repouso (exceção que não alcança empregados públicos, § 1º); terceirizados em contratos públicos após aditamento, em até 1 ano; vigência do inciso XV em 2 meses.

As convenções e acordos coletivos continuam vigentes; perdem eficácia, a partir de 19/12/2026, apenas as cláusulas sobre duração do trabalho e repouso semanal que contrariem a Emenda (art. 3º). Cláusulas de salário, benefícios, adicionais, estabilidades, PLR e demais temas permanecem intocadas.

PERDE EFICÁCIA

Jornada de 44 h com compensação do sábado

Incompatível a partir de 19/12/2026 (ultrapassa 42 h e exige 6º dia).

AJUSTAR

Só sobrevivem se o instrumento coletivo criar regime compensatório com média de 2 repouso/semana no mês e ao menos 1 repouso a cada 7 dias (§ 2º).

PERDE EFICÁCIA

Escala 6x1 com folga rotativa

Incompatível (apenas 1 repouso).

VÁLIDA

Jornada inferior a 40 h já negociada

Não há redução proporcional (art. 4º), mas o 2º repouso se aplica.

RENEGOCIAR

Banco de horas anual (CLT, art. 59, § 2º)

Compatível, desde que o teto semanal de referência passe a 42 h/40 h e o 2º dia de repouso seja respeitado.

PERMITIDO

Trabalho aos domingos (comércio, Lei 10.101/2000, art. 6º)

O domingo continua apenas “preferencial”. Garantir os 2 repouso na semana ou na média mensal via ACT/CCT.

O Tema 1.046 do STF (prevalência do negociado sobre o legislado) não autoriza negociar abaixo do piso constitucional: ACT/CCT podem organizar a jornada dentro dos novos limites, não ampliá-la além deles. A autonomia coletiva ganhou duas portas expressas: o regime compensatório do § 2º e a ampliação diária transitória do art. 7º da EC.

Escala 12x36

A Emenda não a cita. A média é de 42 h/semana: cabe na Fase 1, mas excede as 40 h da Fase 2. O 2º repouso pode ser atendido pelo regime compensatório do § 2º (média mensal).

Risco médio-alto. Na Fase 2, prever nas convenções coletivas, ou colocar no contrato individual essa jornada sob pena de nulidade e ter pagar as 2 h excedentes como extras.

Trabalho intermitente

Continua válido (STF, ADIs 5.826, 5.829 e 6.154). Os limites de 8 h/dia e 42 h/40 h valem em cada convocação; o repouso proporcional deve refletir 2 dias.

Risco médio. Não usar o intermitente para “cobrir o 6º dia” de empregados fixos: configura fraude (CLT, art. 9º).

Prestador PJ

Fora do alcance da Emenda. O PJ autêntico (autonomia, risco próprio, sem subordinação) não tem jornada nem repouso.

Risco alto se usado como fuga. “Pejotização” para escapar das 40 h e dos 2 repouso poderá gerar nulidade (CLT, arts. 2º, 3º e 9º) e gera vínculo com todos os reflexos. Acompanhar o Tema 1.389 do STF.

Cargos de confiança, atividade externa e teletrabalho (CLT, art. 62)

A Emenda não revoga o art. 62, mas o § 3º só admite regimes diferenciados respeitados os limites dos incisos XIII, XIV e XV. O 2º repouso é devido a todos.

Risco médio. Expectativa de litígio sobre a extensão do art. 62; formalizar o repouso de 2 dias também para esses grupos.

Hipersuficiente (EC, art. 8º)

Diploma superior + remuneração $\geq 2,5 \times$ teto do RGPS ($\approx$ R\$ 21.188,85 em 2026): fora das regras de duração e controle de jornada, mas com direito aos 2 dias de repouso. Pelo § 1º, a exceção **não se aplica aos empregados públicos** da administração direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, Estados, DF e Municípios.

Risco baixo-médio. O patamar difere do art. 444 da CLT ($2 \times$ teto). Quem ganha entre $2 \times$ e $2,5 \times$ o teto continua sujeito a controle de jornada.

Terceirizados em contratos públicos (EC, art. 9º)

Regras de jornada só após aditamento para reequilíbrio econômico-financeiro, até 19/10/2027; o 2º repouso não tem esse diferimento expresso.

Risco médio. Requerer o aditamento imediatamente; contratos aditados até 19/12/2026 já seguem o cronograma geral.

Turnos ininterruptos de revezamento

Mantida a jornada de 6 h, ampliável até 8 h por negociação coletiva (Súmula 423 do TST). O § 3º preserva o inciso XIV.

Risco baixo. Revisar o número de folgas na escala para garantir 2 repousos.

Empregados públicos e servidores

Empregados públicos: aplica-se integralmente; o art. 8º, § 1º, afasta expressamente a exceção do hipersuficiente para a administração direta e indireta de todos os Poderes e entes. Servidores estatutários: o art. 39, § 3º, da CF já remete aos incisos XIII e XV; regulamentação por cada ente.

Risco baixo para o setor privado.

Empregados domésticos

Também são afetados. O art. 7º, parágrafo único, da CF assegura ao doméstico o inciso XIII (jornada de 8 h diárias e 40 h semanais) e o inciso XV (2 dias de repouso), por isso a nova redação alcança o emprego doméstico. A LC 150/2015, art. 2º, que hoje prevê 44 h, precisa ser ajustada.

Risco médio. Reorganizar escalas; a 12×36 doméstica segue a mesma lógica da 12×36 geral.

Jornadas legais especiais

Bancários 30 h, telefonistas 6 h, médicos, professores etc.: mantidas, sem redução proporcional (art. 4º). Direito aos 2 repousos.

Risco baixo.

Banco de horas individual (CLT, art. 59, §§ 5º e 6º)

Textualmente mantido, mas o inciso XIII continua exigindo ACT/CCT para compensação.

Risco médio. Preferir instrumento coletivo (Súmula 85 do TST).

MEI, ME e EPP · Aprendiz e estagiário

MEI, ME e EPP: sem exceção automática; dependem de lei complementar futura (art. 5º). Aprendiz é empregado: aplica-se. Estagiário (Lei 11.788/2008) não é empregado: não se aplica.

Acompanhar o Congresso; não há prazo diferenciado hoje.

Custo da hora

O mesmo salário passa a remunerar 42 h e depois 40 h: alta de 4,8 % e 10 % no custo da hora normal (divisor 220 → 210 → 200). Horas extras e adicionais calculados sobre a hora também sobem.

DSR sobre variáveis

Para comissionistas e horistas, o DSR passa a ser calculado sobre 2 dias por semana (Lei 605/49, art. 7º; Súmula 27 do TST), elevando o custo do repouso sobre comissões, horas extras e adicionais.

Capacidade operacional

Quem opera 6 dias por semana com um turno perde 1/6 das horas-homem semanais. Alternativas: contratações, escalas por ACT/CCT, horas extras (com o adicional), automação ou redução de horário de funcionamento.

Pisos salariais

A irredutibilidade alcança pisos de CCT e de leis estaduais (art. 2º, p. único); não cabe reduzir o piso proporcionalmente.

Sistemas e folha

Reparametrizar ponto eletrônico, divisores, apuração de extras, banco de horas, DSR e escalas; revisar contratos individuais e regulamentos internos.

Fiscalização

Descumprimento sujeita a autuação (CLT, art. 75, com multas administrativas), ações do MPT e pedidos de rescisão indireta (CLT, art. 483, "d").

Nove providências para chegar ao primeiro marco sem surpresas.

- | | |
|---|--|
| 01 Confirmar a publicação da EC 141/2026 no DOU de 19/10/2026 e fixar as datas internas de corte. | 06 Decidir entre operar com 42 h (exige ACT/CCT) ou antecipar as 40 h em 19/12/2026. |
| 02 Mapear todas as escalas em uso (6×1, 12×36, revezamento, intermitente, art. 62) e classificar cada uma como compatível, ajustável ou incompatível. | 07 Reparametrizar folha, ponto e DSR sobre variáveis; simular o impacto financeiro por área. |
| 03 Levantar quem se enquadra como hipersuficiente (art. 8º) e quem tem jornada legal inferior a 40 h. | 08 Prestadores de serviço ao poder público: protocolar pedido de aditamento para reequilíbrio (art. 9º). |
| 04 Ler ACT/CCT vigentes e separar as cláusulas de jornada e repouso que perderão eficácia em 19/12/2026. | 09 Comunicar empregados e lideranças com cronograma claro; evitar qualquer ajuste salarial, de piso ou de benefício atrelado à redução. |
| 05 Abrir negociação com o sindicato: distribuição das 42 h na Fase 1 (art. 7º da EC), regime compensatório do § 2º para escalas especiais, banco de horas. | |

Texto normativo

PEC 221/2019 — redação final aprovada pela Câmara em 27/05/2026 (documento 3139260) e Ofício nº 140/2026/SGM-P; página especial da Câmara “Redução da jornada de trabalho e fim da escala 6×1” (Agência Câmara, 17/06/2026).

Legislação referida

CF/88, art. 7º, XIII, XIV, XV, XVI e §§ 1º a 3º; art. 39, § 3º; CLT, arts. 2º, 3º, 9º, 58, 59, 59-A, 59-B, 62, 75, 443, § 3º, 444, p. único, 452-A e 483; Lei 605/1949, arts. 1º e 7º; Lei 10.101/2000, art. 6º; LC 150/2015, arts. 2º e 10; Lei 11.788/2008. Jurisprudência: TST, Súmulas 27, 85 e 423; STF, Tema 1.046, Tema 1.389 e ADIs 5.826, 5.829 e 6.154.

PONTOS A CONFIRMAR

(1) publicação efetiva no DOU de 19/10/2026; (2) valor vigente do teto do RGPS para o cálculo dos 2,5 x; (3) andamento da lei complementar do art. 5º e da lei do § 3º.

Notícias e análises consultadas (16/10/2026)

Agência Brasil — Congresso promulga emenda do fim da 6×1; escala 5×2 começa em 60 dias

Senado Notícias — Senado aprova fim da escala 6×1

Senado Notícias — Congresso promulga emendas sobre fim da escala 6×1 e agentes de saúde

ConJur — Senado aprova fim da escala 6×1 e redução da jornada de trabalho

O Tempo — Congresso promulga nesta sexta (16) fim da escala 6×1

Mattos Filho — Redução da jornada de trabalho e aumento dos dias de descanso semanal remunerado

Gazeta do Povo — Escala 12×36 e trabalho aos sábados: o que muda com o fim da jornada 6×1

JUS Braziliense — Fim da escala 6×1: o que muda para a empresa e o que ainda depende de lei

FINDES — Informe Estratégico: PEC 221/2019 e acordos e convenções coletivas

DIEESE — Síntese Especial nº 24: a redução da jornada e as PECs 221/2019 e 8/2025

O Tempo (opinião) — A PEC do fim da escala 6×1 é inconstitucional?

Cada empresa tem escalas, acordos e contratos próprios. A gente analisa o seu caso e explica, sem juridiquês, o que precisa mudar e quando.

Weliton da Silva Marques

OAB/GO 21.877

☎ 62 99147-1001 ✉ welitonadvogado@gmail.com

Marques e Gonzalez Advogados Associados · OAB/GO 834 · Goiânia, Goiás

Conteúdo informativo, conforme o Provimento 205/2021 da OAB, sem oferta de serviços nem promessa de resultado.