

BOLETIM INFORMATIVO

Por ABV Advogados



EC Nº 141/2026: FIM DA ESCALA 6X1 E NOVAS REGRAS DE JORNADA DE TRABALHO

 Entenda as mudanças, os prazos de implementação e as providências necessárias à adaptação das empresas.

A Emenda Constitucional nº 141, promulgada em 16 de outubro de 2026, alterou o artigo 7º da Constituição Federal, estabelecendo a redução progressiva da jornada máxima semanal de 44 para 40 horas e assegurando dois dias de repouso semanal remunerado para os trabalhadores, sem redução salarial.

A mudança alcança empresas de diferentes segmentos econômicos e exige planejamento quanto à reorganização das escalas, à gestão de pessoal, aos custos operacionais e, especialmente, à compatibilização das novas exigências com as convenções e os acordos coletivos de trabalho já vigentes.

A implementação será gradual, mas as providências de adequação devem ser iniciadas desde já.

O QUE MUDA E QUANDO?

PRAZO	NOVAS CONDIÇÕES
Até 15/12/2026	Mantidas as regras anteriores: até 44 horas semanais e um repouso semanal remunerado
A partir de 16/12/2026	Limite de 42 horas semanais e dois dias de repouso semanal remunerado
A partir de 16/12/2027	Limite de 40 horas semanais, mantidos os dois repousos

A nova disciplina não impede o funcionamento das empresas aos sábados, domingos, feriados ou em regime contínuo, desde que respeitados os limites constitucionais, as normas coletivas aplicáveis e as demais disposições legais.

ATENÇÃO ESPECIAL ÀS CONVENÇÕES E AOS ACORDOS COLETIVOS JÁ VIGENTES

Este é um dos principais pontos de atenção para as empresas durante o período de transição.

A Emenda Constitucional nº 141/2026 estabelece expressamente, em seu artigo 3º, que, decorridos dois meses de sua publicação, ou seja, a partir de 16 de Dezembro de 2026, **ficarão sem efeito as cláusulas de acordos e convenções coletivas sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado que sejam incompatíveis com as novas disposições constitucionais.**

Isso significa que a existência de uma convenção ou acordo coletivo ainda vigente não garante, por si só, a possibilidade de manutenção das jornadas e escalas anteriormente praticadas.

Por outro lado, a alteração constitucional também não implica a invalidação integral dos instrumentos coletivos. **As cláusulas compatíveis permanecem válidas e devem continuar a ser cumpridas.**

Diante disso, recomendamos que as empresas:

- ✦ **Revisem imediatamente as convenções e os acordos coletivos vigentes**, identificando cláusulas relativas à duração semanal e diária do trabalho, descansos, compensação de jornada, banco de horas e escalas diferenciadas.
- ✦ **Identifiquem possíveis incompatibilidades** entre as disposições coletivas atuais e os novos limites constitucionais, especialmente em atividades que utilizam a escala 6x1 ou jornadas superiores a 40 horas semanais.
- ✦ **Verifiquem as condições convencionais específicas** sobre trabalho aos domingos e feriados, adicionais, folgas compensatórias e regimes especiais, evitando alterações que desconsiderem obrigações coletivas ainda exigíveis.
- ✦ **Avaliem a necessidade de negociação coletiva ou de celebração de termos aditivos**, especialmente quando a reorganização das escalas depender de autorização sindical ou de novos regimes de compensação.
- ✦ **Não aguardem a próxima data-base**, uma vez que as disposições incompatíveis perderão eficácia em 16/12/2026, prazo estabelecido pela própria Emenda.

A negociação coletiva assume especial relevância porque a Emenda admite mecanismos de adaptação, incluindo, excepcionalmente, regimes compensatórios que assegurem, na média do mês-calendário, dois dias de repouso semanal, com pelo menos um descanso dentro do período máximo de uma semana de trabalho.

Durante a transição para 40 horas, negociação coletiva também poderá ampliar a jornada diária para permitir a distribuição das 42 horas semanais em cinco dias, observadas as condições constitucionais. Embora haja entendimento no sentido de que esta alteração poderia ser ajustada durante a transição, com fundamento no art. 59 da CLT, recomendamos a via coletiva diante da divergência interpretativa e do menor risco de judicialização. A própria Emenda remete expressamente essa ampliação a acordo ou convenção coletiva, e a norma constitucional específica tende a prevalecer sobre a autorização genérica da CLT, o que torna elevado o risco de questionamento judicial do ajuste individual.



A orientação é que qualquer alteração de jornada seja precedida de análise conjunta da legislação e dos instrumentos coletivos efetivamente aplicáveis à empresa, considerando a categoria profissional, a atividade econômica e a base territorial.

REMUNERAÇÃO E IMPACTOS FINANCEIROS

A redução da jornada e a ampliação do repouso não poderão resultar em redução salarial de qualquer espécie, inclusive dos pisos salariais das categorias.

Entretanto, a alteração pode produzir impactos econômicos relevantes, especialmente sobre o valor da hora trabalhada, a remuneração variável, o custo das horas extras, o dimensionamento das equipes e a manutenção das operações.

Recomendamos a elaboração de simulações financeiras considerando as duas etapas da transição, inclusive para que se avalie a necessidade de redistribuição de atividades ou de ampliação do quadro de pessoal.

O aumento dos dias de repouso não implica, por si só, a duplicação da parcela remuneratória correspondente ao descanso semanal. Os reflexos deverão ser examinados conforme a modalidade de remuneração e a disciplina legal e coletiva aplicável.

Para os menselistas, por exemplo, como o valor mensal pactuado já remunera os dias de trabalho e de descanso, a adoção da escala 5x2 não gera um "DSR em dobro" quanto à parcela fixa do salário. Já para os horistas, como o cálculo do DSR





é realizado pela proporção entre os dias úteis trabalhados e os dias de repouso no mês (art. 7º da Lei nº 605/1949), a inclusão de um segundo dia de repouso pode alterar o cálculo do reflexo, o que também se aplica às parcelas variáveis pagas aos mensalistas, como comissões e horas extras (Súmulas 27 e 172 do TST). Como a Emenda qualifica ambos os dias como repouso semanal remunerado, a tendência é de aumento do valor desse reflexo, mas a forma de apuração ainda não está definida, como se expõe a seguir.

Importa registrar, de forma mais ampla, que os reflexos financeiros da Emenda ainda suscitam muitas dúvidas. O texto constitucional não disciplinou expressamente questões como o divisor aplicável ao cálculo do salário-hora em cada etapa da transição, a forma de preservação da remuneração dos empregados horistas, o cálculo do repouso semanal remunerado sobre parcelas variáveis e a eventual proporcionalização de benefícios concedidos por dia trabalhado, como vale-refeição e vale-alimentação. As respostas a essas questões ainda dependem de regulamentação e da consolidação do entendimento da Justiça do Trabalho, razão pela qual as simulações devem contemplar mais de um cenário, e as soluções adotadas neste momento devem ser documentadas e revistas à medida que as orientações forem definidas.

ESCALAS ESPECIAIS E ATIVIDADES CONTÍNUAS

Empresas que utilizam a escala 12x36, turnos de revezamento, bancos de horas e outros regimes diferenciados deverão realizar avaliação específica.

A escala 12x36 exige cuidado adicional. Por resultar em média de 42 horas semanais, ela é compatível com o limite aplicável a partir de 16/12/2026, mas supera o limite de 40 horas que vigorará a partir de 16/12/2027. Sua manutenção após essa data dependerá de ajustes na escala, de negociação coletiva ou de eventual regulamentação dos regimes diferenciados, sendo recomendável que as empresas que a adotam iniciem desde já a avaliação de alternativas.

A Emenda prevê hipóteses de compensação mediante negociação coletiva e admite regulamentação legal posterior para regimes diferenciados. Assim, a manutenção ou reformulação dessas escalas deverá observar simultaneamente a Constituição, a legislação aplicável e os instrumentos coletivos vigentes.

Recomenda-se especial atenção às atividades industriais, hospitalares, comerciais, de alimentação, hotelaria, seguran-

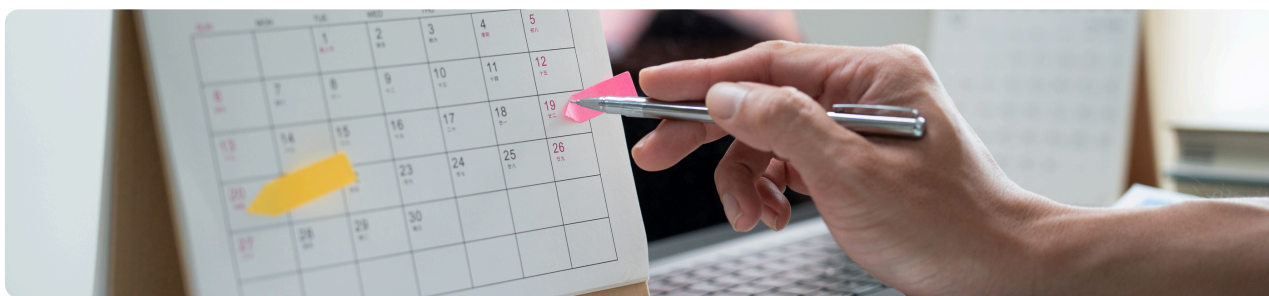
ça, transporte, logística e demais serviços que exijam funcionamento contínuo ou em finais de semana.

REPERCUSSÕES NOS CONTRATOS EMPRESARIAIS

Os impactos da alteração poderão alcançar contratos de terceirização, prestação continuada de serviços, concessões e operações que envolvam uso intensivo de mão de obra.

Recomenda-se avaliar cláusulas de reajuste, revisão de preços, equilíbrio contratual e distribuição de riscos, observando que a alteração constitucional não assegura, em todos os contratos privados, reajuste automático de valores.

Nos contratos vigentes com a Administração Pública que envolvam emprego direto de mão de obra, a Emenda condiciona a aplicação das novas regras ao aditamento contratual que preserve o equilíbrio econômico-financeiro, a ser formalizado em até um ano da publicação, ou seja, até 16/10/2027. Não havendo aditamento nesse prazo, as novas regras passam a alcançar os empregados envolvidos ao seu término, preservados os salários.



SITUAÇÕES ESPECÍFICAS PREVISTAS NA EMENDA

✧ EMPREGADOS COM JORNADA DE ATÉ 40 HORAS:

Não haverá redução proporcional da jornada, mas a garantia dos dois dias de repouso semanal remunerado deverá ser observada. Nas jornadas especiais limitadas a 6 horas diárias, a adoção da escala 6x1 (36 horas semanais) deve dar lugar à escala 5x2, com carga horária de 30 horas semanais. A adequação exige, portanto, a revisão conjunta dos dias de trabalho e do total de horas semanais.

✧ EMPREGADOS COM FORMAÇÃO SUPERIOR E REMUNERAÇÃO ELEVADA:

A Emenda afasta as regras de duração do trabalho e de controle de jornada para 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), salvo se o empregador optar por mantê-las ou se houver previsão em norma coletiva. Permanece assegurado o direito aos dois dias de repouso semanal, e a regra não alcança os empregados da Administração Pública direta e indireta.

✧ MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS, MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE:

Poderá ser editada lei complementar instituindo medidas transitórias de mitigação dos impactos, condicionadas à manutenção de níveis de emprego. Até o momento, essa lei complementar não foi editada, de modo que, por ora, não há tratamento diferenciado em razão do porte da empresa.

RECOMENDAÇÕES PARA A ADAPTAÇÃO EMPRESARIAL

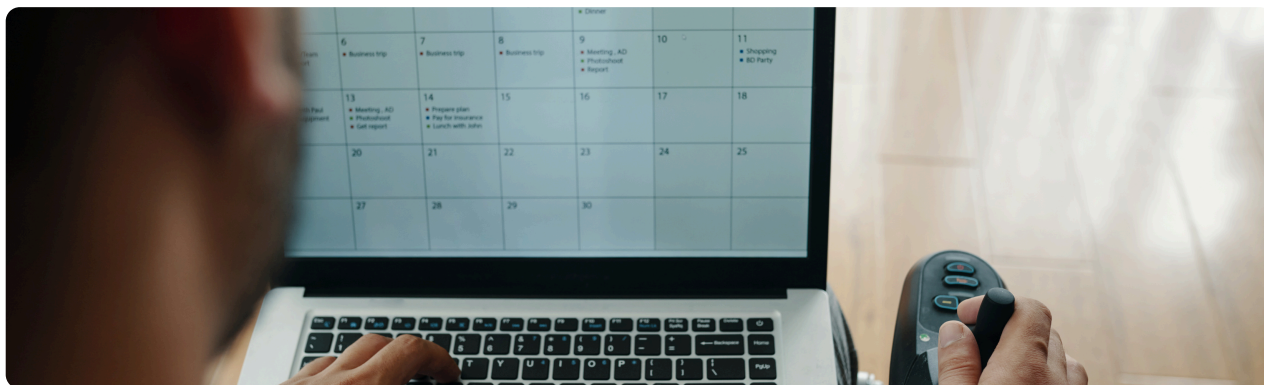
A transição exige planejamento integrado entre as áreas de Recursos Humanos, Departamento Pessoal, Jurídico, Financeiro e Operações.

Recomendamos as seguintes providências prioritárias:

- 1 Mapear as jornadas e escalas atualmente praticadas em cada unidade e setor.
- 2 Revisar as convenções e os acordos coletivos vigentes, identificando cláusulas incompatíveis e obrigações que devem ser preservadas.
- 3 Avaliar antecipadamente a necessidade de negociação sindical e de formalização de instrumentos coletivos de adequação.
- 4 Projetar alternativas de organização de turnos, revezamentos e compensação de jornada.



- 5 Simular os impactos sobre folha de pagamento, horas extraordinárias, encargos e custos operacionais.
- 6 Revisar os contratos comerciais e de prestação de serviços potencialmente afetados.
- 7 Adequar controles de ponto, parametrizações da folha, documentos internos e orientações às lideranças.
- 8 Formalizar e comunicar as alterações necessárias, observando os prazos constitucionais e as condições coletivas aplicáveis.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

A redução progressiva da jornada e a ampliação do repouso semanal remunerado exigem adequações jurídicas e operacionais que podem variar significativamente entre empresas, unidades e categorias profissionais.

A revisão das convenções e dos acordos coletivos já vigentes deve integrar as primeiras etapas desse planejamento, tanto para evitar a aplicação de cláusulas que perderão eficácia quanto para assegurar o cumprimento das obrigações convencionais que permanecem válidas. Priorizar a negociação coletiva, seja por convenção, seja por acordo coletivo, diante do exíguo prazo, também é essencial para conferir segurança à fixação de escalas alternativas, aos novos modelos de remuneração e de cálculo, a eventuais ajustes de benefícios e a outras implicações decorrentes da mudança.

A adoção de soluções padronizadas, sem considerar as particularidades da operação e o enquadramento sindical da empresa, poderá gerar passivos trabalhistas e dificuldades operacionais.

Nossa equipe jurídica permanece à disposição para avaliar os impactos específicos da Emenda Constitucional nº 141/2026, revisar os instrumentos coletivos aplicáveis e auxiliar na definição das medidas necessárias a uma transição juridicamente segura e operacionalmente viável.

Elaborado por:

EMANUELLA MOREIRA

Advogada | Consultoria e Estratégico
Trabalhista da ABV Advogados

JULIANA ABREU

Sócia da ABV Advogados

PRISCILA MONTEIRO

Advogada | Consultoria e Estratégico
Trabalhista da ABV Advogados

YASMIN ALVES

Coordenadora de Consultoria
da ABV Advogados

Material informativo de caráter preventivo, elaborado com base na Emenda Constitucional nº 141/2026. A aplicação das orientações requer análise individualizada das condições contratuais, das normas coletivas e das particularidades de cada operação empresarial.