Newsletter Trabalhista: EC 141, fim da escala 6x1 e pontos de atenção para as empresas

03.11.2026 10 minutos de leitura

Profissionais relacionados

Cibelle Linero

Fernanda Nasciutti

José Luiz Cardoso

Larissa Medeiros Rocha

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista | Newsletter: Direito Trabalhista

Em resumo

A Emenda Constitucional nº 141/2026, promulgada em 16 de outubro de 2026, reduz a duração normal do trabalho de 44 para 40 horas semanais e assegura dois dias de repouso semanal remunerado: a escala 6x1 deixa de ser admitida como regra geral. A implementação é gradual: em dezembro de 2026, a jornada máxima passa a 42 horas semanais (mediante norma coletiva) e entra em vigor o segundo dia de repouso; em dezembro de 2027, chega a 40 horas semanais. A emenda veda qualquer redução salarial. Para as empresas, os pontos de atenção imediatos são o divisor do salário-hora, à luz da tese fixada pelo TST no Tema 316; as datas permitidas para o início das férias, inclusive as coletivas de fim de ano; o novo regime de jornada do art. 8º para empregados com diploma de nível superior e alta remuneração; e a revisão das normas coletivas, cujas cláusulas incompatíveis perdem efeito em dezembro de 2026.

Promulgada a Emenda Constitucional nº 141/2026: fim da escala 6x1 e cronograma de implementação

O Congresso Nacional promulgou, em sessão solene realizada em 16 de outubro de 2026, a Emenda Constitucional nº 141/2026 ("EC 141"), oriunda da PEC 221/2019, publicada no Diário Oficial da União na mesma data. O texto havia sido aprovado pelo Plenário do Senado Federal em 14 de outubro, em dois turnos, sem alterações em relação à redação aprovada pela Câmara dos Deputados em maio, razão pela qual seguiu diretamente à promulgação.

A EC 141 altera o art. 7º da Constituição Federal para reduzir a duração normal do trabalho de 44 para 40 horas semanais, mantido o limite de 8 horas diárias (inciso XIII), e para assegurar dois dias de repouso semanal remunerado, sendo um deles preferencialmente aos domingos (inciso XV). Na prática, a escala 6x1 deixa de ser admitida como regra geral, e o modelo de referência passa a ser o de cinco dias de trabalho e dois de descanso (5x2).

A implementação será gradual, nos termos dos arts. 6º e 10 da EC 141:

- Dezembro de 2026 (2 meses após a publicação): a jornada máxima passa a ser de 42 horas semanais (mediante norma coletiva) e entra em vigor o segundo dia de repouso semanal remunerado;
- Dezembro de 2027 (1 ano após a primeira etapa): a jornada máxima passa

a ser de 40 horas semanais.

A EC 141 aplica-se aos contratos de trabalho em vigor e veda qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie, inclusive em relação aos pisos salariais (art. 2º). Para empregados com jornada já fixada em 40 horas semanais ou menos, não haverá redução proporcional da jornada, mas aplica-se a garantia dos dois dias de repouso (art. 4º).

Além disso, decorridos dois meses da publicação, perdem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos incompatíveis com a emenda (art. 3º), e lei complementar poderá prever medidas transitórias para microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego (art. 5º).

Regra específica foi prevista para os contratos vigentes celebrados com a administração pública direta e indireta cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, incluindo concessões, permissões e parcerias público-privadas (art. 9º).

Diante dos prazos exíguos, recomenda-se que as empresas iniciem desde já a revisão de escalas, sistemas de controle de ponto, cálculos de folha de pagamento e normas coletivas aplicáveis. Nos tópicos a seguir, abordamos alguns dos principais pontos de atenção trazidos pela EC 141.

Qual divisor aplicar após a EC 141?

Controvérsia e a recente tese do TST no Tema 316

Um dos pontos mais debatidos após a promulgação da EC 141 é o divisor a ser utilizado para apuração do salário-hora, base de cálculo de horas extras, adicional noturno e demais parcelas calculadas por hora. Pelo critério tradicional, o divisor resulta da carga semanal dividida por seis dias úteis e multiplicada por 30, considerando o sábado como dia útil não trabalhado. Assim, aplica-se o divisor 220 para a jornada de 44 horas e o divisor 200 para a jornada de 40 horas, conforme a Súmula 431 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Com a redução da jornada e a garantia de dois dias de repouso semanal remunerado, surge a divergência quanto ao divisor aplicável. Uma primeira corrente sustenta a manutenção do critério tradicional, o que levaria ao divisor 210 durante a transição (42 horas) e ao divisor 200 ao final (40 horas). Outra corrente argumenta que, passando o sábado a ser dia de repouso remunerado, deixa de existir a premissa de seis dias úteis, de modo que o cálculo deveria considerar a jornada diária efetivamente cumprida nos cinco dias de trabalho, o que resultaria em divisores maiores (por exemplo, 240 para jornada de 8 horas diárias). Há, ainda, quem defenda a possibilidade de manutenção do divisor 220 por meio de negociação coletiva.

O impacto financeiro é relevante: quanto maior o divisor, menor o valor do salário-hora e, por outro lado, maior o risco de não observância da irredutibilidade salarial determinada na EC 141, caso essa redução do valor hora não seja recomposta no salário.

Para acalorar o debate, o Pleno do TST, em sessão virtual encerrada em 23 de outubro de 2026, fixou tese vinculante no julgamento do Tema 316 dos Recursos Repetitivos (RR-0001026-90.2018.5.10.0004), nos seguintes termos: *"É válida a negociação coletiva que fixa o divisor 220 para empregados com jornada de trabalho de 40 horas semanais, conforme o entendimento vinculante fixado no Tema 1.046 do Supremo Tribunal Federal"*. O Tribunal entendeu que a fixação do divisor se insere no campo de disponibilidade da negociação coletiva.

Embora o caso de origem seja anterior à EC 141 e trate de jornada de 40 horas com apenas um dia de repouso garantido, a decisão, proferida poucos dias após a promulgação da emenda, pode sinalizar que o TST tenderá a prestigiar a autonomia coletiva na definição do divisor. A tese, contudo, não autoriza a manutenção automática do divisor 220 e depende da existência de norma coletiva válida. Até porque, não se pode desprezar que o TST conta com a Súmula 431 que fixa o divisor 200 para a jornada de 40 horas, e o Tema 2 do TST estabelece que a transformação do sábado em repouso remunerado, por si só, não altera o divisor.

Ainda, as empresas que já adotam 40 horas semanais e divisor 200 devem atentar para o fato de que não estão autorizadas a alterar o divisor.

Recomenda-se, portanto, que as empresas mapeiem o divisor atualmente adotado e as normas coletivas aplicáveis e avaliem a conveniência de negociar cláusula expressa sobre o tema na próxima rodada de negociação.

- **Saiba mais em: https://www.tst.jus.br/-/tst-fixa-duas-novas-teses-vinculantes**

Férias de fim de ano sob a EC 141: dois dias de repouso semanal mudam as datas permitidas para início das férias

A ampliação do repouso semanal remunerado para dois dias, que passa a vigorar em dezembro de 2026, exige atenção das empresas à programação das férias. Isso porque o art. 134, §3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluído pela Reforma Trabalhista, veda o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

No regime atual, para o empregado com repouso semanal aos domingos, as férias não podem ter início na sexta-feira nem no sábado. Para quem já cumpre jornada de 40 horas em escala 5x2, o sábado tem sido tratado, em regra, como dia útil não trabalhado, e não como dia de repouso, de modo que o início das férias na quinta-feira vem sendo admitido.

Com a EC 141, esse cenário muda. Se os dois dias de repouso coincidirem com sábado e domingo, as férias não poderão começar na quinta-feira nem na sexta-feira, restando disponíveis apenas segunda, terça e quarta-feira (desde que não haja feriado nos dois dias seguintes). Nas escalas com folgas em dias alternados ou rotativos, a verificação deverá ser feita de forma individualizada, considerando os dois dias de repouso de cada empregado. O impacto alcança também as empresas que já adotam jornada de 40 horas semanais.

A atenção é imediata para as férias coletivas de fim de ano. Em 2026, o Natal (25/12) e o Ano-Novo (01/01/2027) caem em sextas-feiras. Para empregados com repouso aos sábados e domingos, férias iniciadas em 21 ou 22 de dezembro seriam regulares, enquanto o início em 23 ou 24 de dezembro estaria vedado. Na semana seguinte, o início só seria possível em 28 ou 29 de dezembro.

Art. 8º da EC 141: novo regime de jornada para empregados com diploma de nível superior e alta remuneração

O art. 8º da EC 141 afasta as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada para o empregado portador de diploma de nível superior que receba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o teto do Regime Geral de Previdência Social, hoje equivalente a R$ 21.188,88. As regras continuam aplicáveis por liberalidade do empregador ou se houver previsão em norma coletiva e, em qualquer caso, devem ser respeitados os dois dias de repouso semanal remunerado. O regime não alcança empregados públicos, e eventuais litígios serão julgados pela Justiça do Trabalho.

Diferentemente da redução da jornada, o dispositivo está em vigor desde a publicação da emenda, em 16 de outubro de 2026. O novo regime não se confunde com o do empregado "hipersuficiente" do art. 444, parágrafo único, da CLT, que utiliza como parâmetro o salário (e não a remuneração) de duas vezes o teto do RGPS e permite a livre negociação das matérias do art. 611-A da CLT e nem com o do exercente de cargo de confiança enquadrado no artigo 62, I da CLT, que também é isento de controle de jornada.

Permanecem em aberto, entre outras questões, quais parcelas integram a "remuneração mensal" e se a exclusão abrange horas extras, intervalos e adicional noturno, além do tratamento a ser dado aos empregados que prestam horas extras habituais. Recomenda-se que as empresas mapeiem os empregados que preenchem os requisitos e avaliem, com cautela, a formalização do novo regime em aditivo contratual.

Negociação coletiva na transição: cláusulas incompatíveis, ampliação da jornada diária e regime compensatório

A EC 141 atribuiu papel central à negociação coletiva na transição. Em dezembro de 2026, dois meses após a publicação, perdem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos incompatíveis com as novas regras, como as que preveem escala 6x1 ou um único dia de repouso semanal, independentemente do prazo de vigência do instrumento (art. 3º).

Durante a transição, a norma coletiva poderá ampliar a jornada diária para viabilizar a distribuição das 42 horas semanais em cinco dias (art. 7º). Além disso, o novo § 2º do art. 7º da Constituição permite, excepcionalmente e também através de negociação coletiva, regime compensatório que assegure, na média mensal, dois dias de repouso semanal, com pelo menos um dia de repouso a cada semana, solução relevante para atividades de

operação contínua.

Será prudente, portanto, que as empresas revisem desde já os instrumentos coletivos vigentes e avaliem antecipar as negociações com os sindicatos, independentemente da data-base, para disciplinar a distribuição da jornada, o regime compensatório e o divisor aplicável.

› PROFISSIONAIS

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero



Fernanda Nasciutti



José Luiz Cardoso



Larissa Medeiros Rocha