Fim da escala 6x1

Entenda o que muda nas folgas
no salário e na rotina do trabalhador

Uma cartilha para ler, compartilhar e conversar com o seus filiados e representados.

Explicações simples, exemplos do dia a dia, perguntas e respostas e um calendário para acompanhar a mudança.

Emenda Constitucional nº 141/2026
Informações atualizadas em 19 de outubro de 2026

01 GUIA DO TRABALHADOR

Apresentação

Trabalhar **seis dias na semana**, com apenas um dia de descanso, ocupa grande parte da rotina de quem trabalha e reduz o tempo para a família, o cuidado com a saúde e a vida pessoal. A mudança desse cenário exige informação clara e participação das entidades de representação do trabalhador.

A Zilmara Alencar Consultoria e Advogados Associados preparou esta cartilha para apoiar as entidades na orientação de suas bases. O material reúne explicações simples sobre as mudanças na jornada, nos dias de descanso e na proteção do salário, além de exemplos para facilitar a conversa com a categoria.

Nessa comunicação, a palavra “folga” ajuda a aproximar o assunto do cotidiano. É importante relacioná-la ao repouso semanal remunerado: o direito de descansar com remuneração assegurada. Essa explicação deve preservar a diferença entre esse direito e outras folgas previstas na escala ou em acordos.

A proposta é que as entidades usem a cartilha para falar diretamente aos trabalhadores: “Como fica a sua semana?”, “Quais serão os seus dias de descanso?” e “O que muda no seu salário?”. Assim, o material pode apoiar reuniões, assembleias e atendimentos, conforme a realidade de cada categoria.

Zilmara Alencar Consultoria e Advogados Associados

Duas palavras que ajudam a entender tudo

- **Jornada é o total de horas.** Por exemplo, 44, 42 ou 40 horas por semana.
- **Escala é a distribuição dos dias.** Na 6x1, são seis dias de trabalho e um de folga. Na 5x2, são cinco dias de trabalho e dois de folga.

Reduzir horas e aumentar folgas são mudanças diferentes. A nova regra trata das duas.

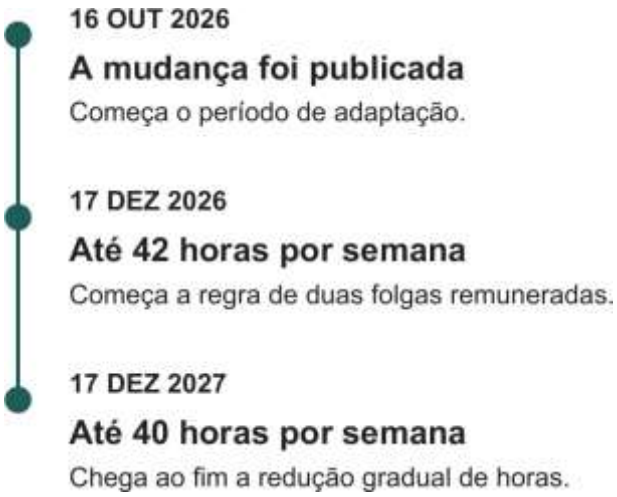
Encontre o assunto que você procura

Assunto	Página
Quando a mudança começa	3
Salário horas extras e intervalos	4
Folgas e exemplos de escalas	5
Plantões e situações específicas	6
Como as entidades sindicais podem ajudar	9
Perguntas e respostas com remissões legais	10

02 GUIA PARA O TRABALHADOR

Quando a mudança começa

A mudança na Constituição, chamada de Emenda Constitucional 141, foi promulgada pelo Congresso Nacional e publicada em 16 de outubro de 2026. A redução das horas acontece em etapas. Na regra geral, o calendário é este:



Até a primeira etapa, a 6x1 ainda pode ser usada? Sim. O direito às duas folgas começa depois do prazo de adaptação. Até lá, seguem as regras de descanso aplicáveis ao contrato e à categoria.

Todos terão de trabalhar 42 horas na transição? Não. Esse é um limite máximo da etapa, e não uma obrigação de aumentar a jornada de quem já trabalha menos.

Dá para distribuir 42 horas em cinco dias? Isso corresponde a 8 horas e 24 minutos por dia. A ampliação diária durante a transição precisa estar prevista em acordo ou convenção coletiva, com participação do sindicato representativo.

E quem trabalha em contrato com o poder público? Pode ter um calendário próprio. A explicação está na página 6.

Nota: A lei dá um prazo de dois meses. As datas acima foram calculadas pela regra de contagem explicada na página 8.

03 GUIA PARA O TRABALHADOR

Como ficam o salário e os horários

Meu salário pode diminuir porque vou trabalhar menos horas? Não. A redução prevista na emenda deve preservar o salário contratado, inclusive o piso, que é o menor salário previsto para a categoria. Essa proteção também alcança contratos que já estavam em andamento.

Preciso ser contratado de novo? Não. A mudança alcança o contrato atual. É importante receber por escrito a informação sobre a nova jornada, os horários e as folgas, preferencialmente por Aditivo ao Contrato de Trabalho.

A mesma remuneração por menos horas

Quando o salário mensal é mantido e a jornada cai, o valor da hora aumenta. Veja um exemplo simplificado de quem recebe por mês e segue a jornada comum de trabalho:

Situação	Salário mensal	Valor da hora
44 horas por semana	R$ 2.200,00	R$ 10,00
40 horas por semana	R$ 2.200,00	R$ 11,00

Nota: Conta ilustrativa com divisores 220 e 200. Para 40 horas, o divisor 200 é o critério do TST no regime geral. Jornadas especiais e parcelas adicionais exigem cálculo próprio.

As horas extras acabam? Não. Em regra, continuam limitadas a duas por dia e têm adicional de pelo menos 50%. Há regras de compensação e de banco de horas. O cálculo deve considerar a jornada aplicável e o acordo da categoria.

A folga pode ser trocada simplesmente por dinheiro? Pagar horas extras não substitui a obrigação de conceder o descanso. O trabalho no repouso sem compensação pode gerar pagamento em dobro, conforme o regime e a situação.

As pausas continuam importantes

Na regra geral, quem trabalha mais de seis horas tem intervalo para refeição e descanso de pelo menos uma hora; a negociação coletiva pode reduzi-lo até o mínimo de 30 minutos.
Acima de quatro e até seis horas, a pausa é de 15 minutos. Entre uma jornada e outra, o descanso mínimo é de 11 horas. Existem regras específicas por atividade.

04 GUIA PARA O TRABALHADOR

Como ficam as folgas

As duas folgas serão sempre no sábado e no domingo? Não. A regra dá preferência a um domingo, mas os dias podem variar conforme a atividade e a organização do trabalho. Também não há garantia geral de que as duas folgas serão seguidas.

Nota: Os dias acima são exemplos. A escala da categoria pode ter folgas em outros dias.

A empresa pode manter seis dias de trabalho em algumas semanas? A emenda constitucional permite uma exceção por negociação coletiva: os descansos podem ser organizados de forma a garantir a média de duas folgas por semana dentro do mesmo mês. Deve haver, no mínimo, um descanso dentro de cada semana de trabalho. Esse arranjo exige participação do sindicato representativo; uma combinação ou acordo individual não são válidos.

Na prática

Maria trabalha em supermercado. A loja abre todos os dias. Pode continuar funcionando com equipes em revezamento, enquanto cada trabalhador recebe os descansos previstos na sua escala. Loja aberta não significa que a mesma pessoa trabalhe todos os dias.

João já trabalha 40 horas em cinco dias. A emenda não reduz automaticamente suas horas para um número menor. Se ele já tem dois dias de descanso, sua rotina pode permanecer igual.

Ana trabalha seis horas por dia, seis dias na semana, totalizando 36 horas semanais. A mudança não reduz automaticamente esse total, mas garante o direito a dois dias de repouso semanal remunerado. Por isso, a empresa deverá reorganizar sua escala, respeitando o limite diário de trabalho da atividade e as regras negociadas pelo sindicato.

05 GUIA PARA O TRABALHADOR

Alguns casos precisam de atenção

Plantões de 12 horas e descanso de 36 horas

A escala 12x36 — em que a pessoa trabalha 12 horas e descansa nas 36 horas seguintes — não foi extinta pela emenda e continua prevista na CLT. Sua aplicação, porém, precisa acompanhar os novos limites de jornada e descanso.

Nesse modelo, normalmente se alternam semanas com três plantões, totalizando 36 horas, e semanas com quatro plantões, totalizando 48 horas. A média é de 42 horas por semana.

Na etapa de 42 horas, essa média coincide com o limite da transição. Ainda assim, é necessário conferir a compensação das horas e os descansos: a coincidência da média não autoriza a continuidade automática de qualquer escala.

Quando o limite passar para 40 horas, a sequência habitual da 12x36 produzirá uma média superior ao novo teto. A adaptação poderá envolver folgas adicionais ou outra organização dos plantões, conforme as regras aplicáveis à categoria.

As entidades representativas deverão acompanhar essa adequação e negociar os ajustes necessários. A negociação deve respeitar os limites constitucionais, e a adaptação não pode provocar redução salarial.

Trabalhadores em contratos com o poder público

Os contratos com o poder público que já estavam em vigor em 16 de outubro de 2026 e envolvem emprego direto de mão de obra têm uma transição específica. A regra abrange contratos administrativos, concessões, permissões, parcerias público-privadas e outros instrumentos de colaboração com empresas privadas.

A empresa e o poder público terão até um ano, contado da publicação da emenda, para formalizar o ajuste do contrato, adequando suas condições financeiras à redução da jornada.

Para os trabalhadores desses contratos, a redução da jornada será aplicada quando o ajuste for formalizado. Se o prazo de um ano terminar sem o ajuste, a redução deverá ser aplicada mesmo assim, sem diminuir o salário.

Há uma ressalva: se o contrato for ajustado nos primeiros dois meses após a publicação da emenda constitucional, a redução da jornada e a ampliação do repouso semanal remunerado deverão começar nas respectivas datas previstas no calendário geral da emenda.

Quem tem diploma superior e recebe remuneração mais alta

Essa regra só vale para quem reúne as duas condições ao mesmo tempo:

- Tem diploma de ensino superior.
- Recebe por mês, no mínimo, duas vezes e meia o teto do INSS, que é o valor máximo dos benefícios pagos por esse regime. Hoje o valor é de aproximadamente R$ 21.188,88 por mês,

Para esse grupo, em regra, não se aplicam os limites de horas de trabalho nem o controle de ponto. Essas proteções podem ser mantidas pela empresa ou garantidas por acordo ou convenção coletiva, com participação do sindicato. O direito ao repouso semanal remunerado continua valendo.

Os empregados públicos não entram nessa exceção, inclusive os que trabalham em empresas públicas e sociedades de economia mista.

Como o teto do INSS é reajustado, o valor usado para verificar quem se enquadra nessa regra deve ser conferido em cada período.

Pequenas empresas

A emenda prevê a possibilidade de criar medidas temporárias para ajudar microempreendedores individuais (MEIs), microempresas e empresas de pequeno porte a se adaptar à mudança.

Esse apoio precisa ser definido em lei complementar e deve estar ligado à manutenção dos empregos.

A previsão de apoio não dispensa o cumprimento das novas regras. A empresa não pode decidir, por conta própria, adiar a redução da jornada ou deixar de conceder os descansos previstos.

06 GUIA PARA O TRABALHADOR

Procure seus filiados e representados

A mudança na jornada exige uma entidade representativa presente nos locais de trabalho. **Tome a iniciativa de procurar a categoria**, ouvir suas dúvidas e explicar como as novas regras podem afetar sua rotina.

Organize visitas, reuniões e atendimentos. Use os canais de comunicação da entidade para alcançar tanto os filiados quanto os demais trabalhadores representados. O contato deve servir para informar, identificar problemas e preparar a negociação com as empresas.

Conheça a realidade de quem trabalha

Peça aos trabalhadores que apresentem, quando disponíveis:

- A escala atual e os novos horários propostos pela empresa.
- Registros de ponto, contracheques e comunicados sobre mudanças.
- Relatos de dúvidas ou problemas, com datas e exemplos.

Essas informações ajudam a entidade a verificar o que precisa ser esclarecido, corrigido ou negociado.

Faça perguntas que abram a conversa. Sugestões:

- *A empresa já explicou quando e como sua escala vai mudar?*
- *Você sabe quais serão seus dias de descanso?*
- *Houve alguma mudança no salário ou nas horas extras?*
- *Os horários registrados correspondem ao que você realmente trabalha?*
- *Há alguma situação na sua atividade que precisa de atenção especial?*

Escute as respostas e dê retorno. Informe quais providências a entidade pretende tomar e como os trabalhadores poderão acompanhar os encaminhamentos.

Revise os acordos e acompanhe a aplicação

Confira as convenções e os acordos coletivos da categoria. Identifique as cláusulas sobre jornada e descanso que precisam ser adaptadas à emenda e prepare a negociação com as empresas.

Após a mudança, mantenha o contato com a base. Verifique se os horários, os descansos e os pagamentos estão sendo cumpridos. Quando houver irregularidades, reúna os documentos e avalie as medidas coletivas ou individuais cabíveis.

Contem conosco!

Brasília, 19 de outubro de 2026.

Zilmara Alencar Consultoria e Advogados Associados.

PERGUNTAS E RESPOSTAS COM REMISSÕES LEGAIS

1. A escala 6x1 ainda é permitida?

Sim, até que a regra dos dois dias de repouso produza efeitos, o que ocorre após decorridos 2 meses da publicação da EC (art. 10, I, da EC). Até lá, continua valendo o repouso de um dia por semana. Depois disso, a 6x1 só será possível em caráter excepcional, por convenção ou acordo coletivo (ver pergunta 11, onde tratamos com mais detalhes).

2. Qual é a jornada máxima neste momento?

O novo texto da CF, art. 7º, XIII (8 horas diárias e 40 semanais) já está em vigor desde a publicação (art. 10, II, da EC). Mas a própria EC determina que a redução para 40 horas seja **progressiva** (art. 6º): 42 horas após 2 meses e 40 horas um ano depois. O limite de 8 horas diárias não mudou (também está na CLT, art. 58, que não foi alterada pela EC).

3. O que é o descanso semanal remunerado (DSR)?

É a folga semanal remunerada, de no mínimo 24 horas seguidas, preferencialmente aos domingos (regras anteriores à EC: CLT, art. 67, e Lei 605/1949). Com a **EC 141**, o repouso passa a ser de **2 dias**, um deles preferencialmente aos domingos (CF, art. 7º, XV, na redação do art. 1º da EC), a partir do fim do prazo de 2 meses (17/12/2026).

4. Quais intervalos devem ser respeitados?

A EC 141 **não trata de intervalos**. Continuam valendo as regras da CLT:

- **Intervalo para refeição e descanso:** jornada acima de 6 horas exige pausa de 1 a 2 horas; de 4 a 6 horas, pausa de 15 minutos (CLT, art. 71). O intervalo não conta como hora trabalhada.
- **Intervalo entre jornadas:** mínimo de 11 horas entre o fim de um dia e o início do outro (CLT, art. 66).

5. Como funcionam as horas extras?

A EC 141 não alterou as regras de horas extras. São as horas além da jornada normal, limitadas a 2 por dia e pagas com adicional mínimo de 50% (Constituição, art. 7º, XVI; CLT, art. 59). Podem ser compensadas por banco de horas, conforme o art. 59 da CLT. **Lembrete:** pagar horas extras não pode substituir a concessão do repouso semanal.

6. Existem escalas diferentes da 6x1 hoje?

Sim. Exemplos: 5x2, 12x36 (CLT, art. 59-A), turnos ininterruptos de revezamento com jornada de 6 horas (Constituição, art. 7º, XIV) e regime de tempo parcial (CLT, art. 58-A). A EC 141 **não menciona** essas escalas expressamente. Ela prevê apenas que lei poderá tratar de regimes diferenciados e que a norma coletiva poderá instituir regime compensatório, inclusive para trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados (Constituição, art. 7º, § 2º).

7. Qual a diferença entre reduzir a jornada e mudar a escala?

São coisas distintas, e a EC 141 trata das duas:

- **Reduzir a jornada** = diminuir o total de horas por semana (de 44 para 42 e depois 40) — Constituição, art. 7º, XIII, e art. 6º da EC.

- **Mudar a escala** = alterar a distribuição dos dias (de 6 dias de trabalho e 1 de folga para 5 e 2) — Constituição, art. 7º, XV.

É possível, em tese, uma sem a outra. Por exemplo, 40 horas poderiam ser distribuídas em 6 dias.

Por isso a EC fixou as duas regras: limite de horas e dois dias de repouso.

8. Como foi a tramitação?

A Câmara dos Deputados aprovou o texto em 28/05/2026, e o Senado concluiu a votação em 14/10/2026, por 75 votos a 1. A promulgação ocorreu em sessão solene do Congresso nacional em 16/10/2026.

9. Qual é o calendário da transição?

A EC fixa os prazos **em meses e anos, não em dias**: "2 (dois) meses" após a publicação (arts. 3º, 6º, I, e 10, I) e "1 (um) ano" após esse prazo (art. 6º, II). Pela regra legal de contagem — o prazo em meses termina no dia de igual número (Lei 810/1949, art. 2º; Código Civil, art. 132, § 3º) e a norma entra em vigor no dia seguinte ao fim do prazo (LC 95/1998, art. 8º, § 1º) — as datas são:

Marco	Fundamento na EC	Data pela contagem legal	O que passa a valer
Publicação	art. 10, II	16/10/2026	Novo art. 7º, XIII e §§ 2º e 3º; arts. 2º a 9º da EC
2 meses	arts. 3º, 6º, I, e 10, I	17/12/2026	Repouso de 2 dias; máximo de 42 h semanais; cláusulas coletivas incompatíveis ficam sem efeito
1 ano após o 1º marco	art. 6º, II	17/12/2027	Máximo de 40 h semanais
Prazo dos aditivos em contratos administrativos com mão de obra	art. 9º	até 16/10/2027	Limite para aditar contratos públicos com mão de obra

10. Quais são as novas regras, em resumo?

- Jornada normal de até 8 horas diárias e 40 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada por acordo ou convenção coletiva (Constituição, art. 7º, XIII).
- Repouso semanal remunerado de 2 dias, um dos quais preferencialmente aos domingos (Constituição, art. 7º, XV).
- Aplicação aos contratos em vigor, sem qualquer redução salarial "nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie", inclusive dos pisos salariais (art. 2º da EC).
- Jornadas já fixadas em 40 horas ou menos não serão reduzidas proporcionalmente, mas passam a observar os 2 dias de repouso (art. 4º da EC).

11. A escala 6x1 poderá continuar existindo?

Somente como exceção e por norma coletiva.

Convenção ou acordo coletivo poderão estabelecer regime compensatório que assegure, **na média, 2 dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário**, garantido o gozo de pelo menos 1 dos dias dentro do período máximo de 1 semana de trabalho. A regra vale inclusive para trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados estabelecidos em lei ou norma regulamentadora (Constituição, art. 7º, § 2º). Acordo individual entre empresa e empregado não é válido.

Assim, o dia trabalhado a mais na semana deve ser compensado com folga no mesmo mês, e ao final do mês o trabalhador deve ter gozado, na média, o equivalente a duas folgas por semana.

12. Há trabalhadores com regras próprias?

Sim. A EC prevê três situações:

- **Empregado com diploma de nível superior e remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS (R$ 21.188,87):** a ele não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou previsão em acordo ou convenção coletiva. Mas devem ser respeitados o repouso de 2 dias (Constituição, art. 7º, XV) e o regime compensatório do § 2º (art. 8º, caput, da EC).

- **Empregados públicos:** a exceção acima não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do DF e dos Municípios (art. 8º, § 1º). Ou seja, empregados de empresas públicas, sociedades de economia mista, autarquias e fundações seguem a regra geral, qualquer que seja o salário.

- **Empregados alocados em contratos com a Administração Pública** : Em síntese, a redução da duração do trabalho será aplicada após aditamento para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, a ser formalizado no prazo máximo de 1 ano da publicação. Na resposta à pergunta 13 (próxima), tratamos o assunto com mais detalhes.

13. Como fica a situação dos contratos com a Administração Pública?

A EC tem regra própria (art. 9º) para contratos da administração direta e indireta, vigentes em 16/10/2026, **cuja execução envolva emprego direto de mão de obra**:

- **Alcance:** contratos regidos pela legislação de licitações e contratos, de concessões e permissões, de parcerias público-privadas e de outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada (§ 1º).
- **Regra:** a redução da duração do trabalho será aplicada após aditamento para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, a ser formalizado no prazo máximo de 1 ano da publicação (caput do art. 9º da EC).
- **Quando os empregados passam a ter a nova jornada:** na data do aditamento ou, independentemente dele, ao fim do prazo de 1 ano, sem redução salarial (§ 2º, do mesmo art. 9º da EC).
- **Contratos aditados nos primeiros 2 meses:** devem observar a redução da jornada e o repouso de 2 dias desde o início das vigências previstas na EC (§ 3º).

14. O que ainda depende de lei ou regulamentação?

- **Lei sobre regimes diferenciados** de duração do trabalho e de repouso, respeitados os limites dos incisos XIII, XIV e XV, c/c o § 3º, do art. 7º da Constituição Federal**.**

- **Lei complementar** com medidas transitórias para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção de níveis de emprego (art. 5º da EC).

15. Precisa ser assinado um novo contrato de trabalho?

Não necessariamente. A diminuição da jornada e o aumento do repouso aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor (art. 2º da EC). Entretanto, é recomendável que haja a formalização da nova jornada e a nova escala por aditivo ao contrato de trabalho.

16. O salário pode ser reduzido por causa da redução de horas?

Não. A EC proíbe redução salarial “nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie”, e a regra alcança também os pisos salariais (art. 2º e parágrafo único da EC).

17. Como fica o valor da hora e das horas extras?

A EC não trata do tema; a resposta decorre da lógica da irredutibilidade e da jurisprudência já existente. Como o salário mensal se mantém e as horas diminuem, o valor da hora aumenta. Para quem trabalha 40 horas semanais, o TST já aplica o divisor 200 no cálculo do salário-hora (Súmula 431 do TST). Para a fase de 42 horas, não há divisor fixado em lei ou súmula. Para horistas, a interpretação compatível com o art. 2º da EC é reajustar o valor da hora para preservar a remuneração mensal.

18. O que acontece com as convenções e acordos coletivos já assinados?

Decorridos 2 meses da publicação, ficam sem efeito as cláusulas sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado incompatíveis com a EC (art. 3º da EC). As demais cláusulas continuam valendo. Entidades representativas dos trabalhadores e empresas devem revisar as normas coletivas antes desse prazo.

19. O que a negociação coletiva pode fazer?

A própria EC autoriza convenção ou acordo coletivo a:

- compensar horários e reduzir a jornada (Constituição, art. 7º, XIII);
- instituir, excepcionalmente, regime compensatório com média de 2 dias de repouso semanal no mês-calendário (Constituição, art. 7º, § 2º);
- durante a fase de 42 horas, ampliar a duração diária do trabalho para distribuir essas 42 horas, respeitado o repouso de 2 dias (art. 7º da EC);
- aplicar as regras de jornada e controle ao empregado de nível superior com alta remuneração (art. 8º da EC).

20. E a escala 12x36 continua?

Sim. A EC 141 não menciona a escala 12x36 (12 horas de trabalho seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso) e, lógico, não a extingue. Ela continua prevista na CLT (art. 59-A) como regime especial de jornada, muito usado em atividades de funcionamento contínuo, como saúde, segurança, vigilância, portaria e limpeza. A própria EC admite regime compensatório por norma coletiva "inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei" (art. 7º, § 2º). O que muda é a necessidade de adaptá-la aos novos limites, notadamente a partir de 17/12/2027.

21. A empresa pode exigir 42 horas em cinco dias?

Só com norma coletiva. Como a jornada normal continua limitada a 8 horas diárias (CF, art. 7º, XIII), 42 horas em cinco dias exigiriam 8h24 por dia. A EC permite essa ampliação diária durante a transição **por convenção ou acordo coletivo** (art. 7º da EC). Sem norma coletiva, prevalece o limite de 8 horas diárias, o que, na prática, resulta em até 40 horas em cinco dias.

22. Trabalhar no dia de repouso gera o quê?

A EC não trata do tema. Pelas regras já existentes, o trabalho no repouso semanal sem folga compensatória deve ser pago em dobro (Lei 605/1949 e jurisprudência do TST).

23. O que fazer se a empresa não aplicar as novas regras?

O trabalhador deve ser orientado a procurar o sindicato da categoria. O descumprimento pode gerar diferenças salariais, horas extras, multas e ações trabalhistas.

Alguns exemplos hipotéticos

24. Exemplo hipotético — comerciária em 6x1

Maria trabalha de segunda a sábado, 7h20 por dia (44 horas). Ao fim do prazo de 2 meses, ela terá direito a 2 dias de repouso por semana. Com 5 dias de 8 horas, sua jornada passa a 40 horas, dentro do limite de 42 da fase de transição. Seu salário mensal não pode ser reduzido (art. 2º da EC).

25. Exemplo hipotético — supermercado que abre todos os dias

Um supermercado funciona sete dias por semana. Ele poderá manter a loja aberta, mas cada empregado terá 2 dias de repouso por semana, organizados em revezamento. Para concentrar folgas em certas semanas, só por norma coletiva, com média de 2 dias de repouso no mês-calendário e gozo de pelo menos 1 dia dentro de cada semana de trabalho (CF, art. 7º, § 2º).

26. Exemplo hipotético — quem já trabalha 40 horas

João trabalha 8 horas de segunda a sexta (40 horas). Sua jornada não será reduzida proporcionalmente (art. 4º da EC), e ele já tem dois dias de repouso. Na prática, nada muda para ele.

27. Exemplo hipotético — jornada de 6 horas em 6 dias (36 horas)

Ana trabalha 6 horas por dia, de segunda a sábado. Sua jornada semanal não será reduzida proporcionalmente, mas ela passa a ter direito a 2 dias de repouso (art. 4º da EC). A empresa deverá redistribuir as horas em cinco dias, respeitado o limite diário, ou adotar o regime que a norma coletiva permitir.

28. Exemplo hipotético — empregado de empresa pública com salário alto

Carlos é engenheiro de uma empresa pública e recebe mais de 2,5 vezes o teto do RGPS. A exceção do art. 8º não se aplica a ele, porque é empregado público da administração indireta (art. 8º, § 1º). Ele segue os limites gerais de jornada e o repouso de 2 dias.

Fontes consultadas

Texto normativo:

- Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026 — Senado Federal, Legislação Federal (acesso em 19/10/2026)

Legislação e jurisprudência:

- Constituição Federal — art. 7º, XIV e XVI; art. 39, § 3º
- CLT — arts. 58, 58-A, 59, 59-A, 66, 67 e 71
- LC 95/1998, art. 8º, § 1º; Lei 810/1949, art. 2º; Código Civil, art. 132, § 3º (contagem de prazos)
- Súmula 431 do TST; Tema 1.046 da repercussão geral do STF

Notícias oficiais (orientações complementares):

- Congresso promulga emenda do fim da 6x1; escala 5x2 começa em 60 dias — Agência Brasil, 16/10/2026 (acesso em 19/10/2026)
- Saiba quando começa a valer o fim da escala 6x1 — Agência Brasil, 16/10/2026 (versão em PDF consultada em 19/10/2026)
- Senado aprova fim da escala 6x1 e redução da jornada — Agência Brasil (acesso em 19/10/2026)
- Câmara aprova, em dois turnos, a PEC pelo fim da escala 6x1 — Agência Brasil (acesso em 19/10/2026)

Presidência da República
Casa Civil
Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141, DE 16 DE OUTUBRO DE 2026

Altera o art. 7º da Constituição Federal para reduzir a duração máxima semanal do trabalho e prever 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, sem qualquer redução salarial.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Art. 1º O art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com as seguintes alterações, numerado o parágrafo único como § 1º:

"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;

.....

XV - repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos; (Vigência)

.....

§ 1º .....

§ 2º Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão, inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei ou norma regulamentadora, estabelecer regime compensatório que assegure, na média, 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos 1 (um) dos dias dentro do período máximo de 1 (uma) semana de trabalho.

§ 3º Lei poderá dispor sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado poderão observar regimes diferenciados, respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do **caput** deste artigo." (NR)

Art. 2º A diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado em cumprimento a esta Emenda Constitucional aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor e serão implementados sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie.

Parágrafo único. A irredutibilidade salarial estabelecida no **caput** deste artigo aplica-se inclusive aos pisos salariais.

Art. 3º Decorridos 2 (dois) meses da publicação desta Emenda Constitucional, ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre duração do trabalho e do repouso semanal remunerado incompatíveis com as disposições desta Emenda Constitucional.

Art. 4º A entrada em vigor desta Emenda Constitucional não implicará redução proporcional das jornadas de trabalho já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 (quarenta) horas semanais, sem prejuízo da aplicação do disposto no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 5º Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, de mitigação dos impactos decorrentes desta Emenda Constitucional, para os microempreendedores

individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte.

Art. 6º A redução da duração do trabalho normal para 40 (quarenta) horas semanais será implementada de forma progressiva, observado o seguinte:

I - 2 (dois) meses após a publicação desta Emenda Constitucional, a duração do trabalho normal não excederá a 42 (quarenta e duas) horas semanais;

II - 1 (um) ano após o decurso do prazo de que trata o inciso I deste artigo, a duração do trabalho normal não excederá a 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 7º No prazo previsto no inciso II do caput do art. 6º, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho estabelecida no inciso I do caput do art. 6º desta Emenda Constitucional, respeitado o disposto no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 8º Ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitados o inciso XV e o § 2º do art. 7º da Constituição Federal.

§ 1º O disposto no **caput** deste artigo não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 2º Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações relativas ao disposto no **caput** deste artigo.

Art. 9º Nos contratos celebrados pela administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, vigentes na data de publicação desta Emenda Constitucional e cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, as disposições relativas à redução da duração do trabalho normal serão aplicadas após aditamento contratual para manutenção do equilíbrio econômico- financeiro, conforme o regime jurídico aplicável, a ser formalizado no prazo máximo de 1 (um) ano, contado da publicação desta Emenda Constitucional.

§ 1º O disposto neste artigo aplica-se aos contratos regidos pela legislação de licitações e contratos administrativos, de concessões e permissões de serviços e obras públicas, de parcerias público-privadas e de outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada.

§ 2º Os empregados alocados na execução dos contratos de que trata este artigo passam a ser abrangidos pelas disposições desta Emenda Constitucional relativas à duração do trabalho normal na data da formalização do aditamento ou, independentemente deste, ao término do prazo previsto no **caput** deste artigo, assegurada a irredutibilidade salarial.

§ 3º Os contratos aditados no prazo de 2 (dois) meses da data de publicação desta Emenda Constitucional deverão observar as disposições sobre redução da duração do trabalho normal e incremento do repouso semanal remunerado a partir do respectivo início das vigências instituídas nesta Emenda Constitucional.

Art. 10. Esta Emenda Constitucional entra em vigor:

I - após decorridos 2 (dois) meses de sua publicação, em relação à alteração promovida pelo art. 1º desta Emenda Constitucional no inciso XV do **caput** do art. 7º da Constituição Federal;

II - na data de sua publicação, em relação aos demais dispositivos.

Brasília, 16 de outubro de 2026.

Mesa da Câmara dos Deputados		**Mesa do Senado Federal**
Deputado Hugo Motta Presidente		Senador Davi Alcolumbre Presidente
Deputado Altineu Côrtes		Senador Eduardo

1º Vice-Presidente		Gomes 1º Vice-Presidente
Deputado Elmar Nascimento 2º Vice-Presidente		Senador Humberto Costa 2º Vice-Presidente
Deputado Carlos Veras 1º Secretário		Senadora Daniella Ribeiro 1ª Secretária
Deputado Lula da Fonte 2º Secretário		Senador Confúcio Moura 2º Secretário
Deputada Delegada Katarina 3ª Secretária		Senadora Ana Paula Lobato 3ª Secretária
Deputado Sergio Souza 4º Secretário		Senador Laércio Oliveira 4º Secretário

Este texto não substitui o publicado no DOU 16.10.2026 - Edição extra

*