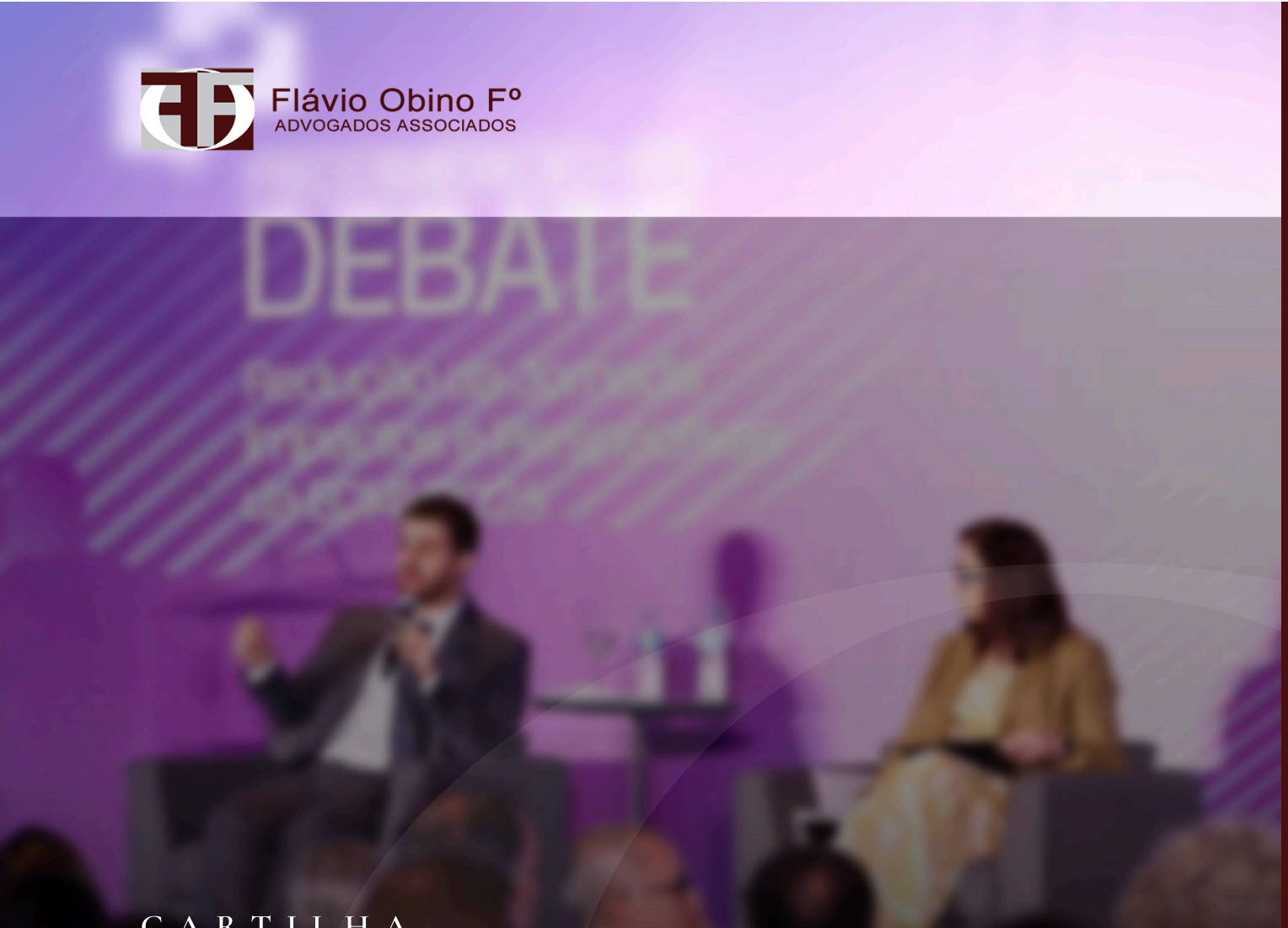
Flávio Obino Fº
ADVOGADOS ASSOCIADOS



CARTILHA

Emenda Constitucional

Redução da Jornada de Trabalho e Fim da Escala 6x1

Perguntas e respostas
Atualizada com a decisão liminar do Min. Flávio Dino e o Decreto 13.173/26

NOVEMBRO DE 2026

APRESENTAÇÃO

A presente cartilha foi elaborada pela Flávio Obino Fº Advogados Associados.

NESTA CARTILHA

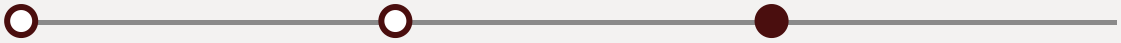
01 Redução da jornada e período de transição — perguntas 1–4
02 Jornadas reduzidas, salários e pisos — perguntas 5–7
03 Repouso semanal remunerado e negociação coletiva — perguntas 8–11
04 Jornada de 36 horas semanais — perguntas 12
05 Cálculo do repouso semanal remunerado — perguntas 13–19
06 Super empregados — perguntas 20–21
07 Situações especiais — perguntas 22–24
08 Horas extras — perguntas 25

01 Redução da jornada e período de transição

1 Em que prazo a jornada de trabalho será reduzida?

A nova regra constitucional estabelece uma jornada não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais. O art. 6º da EC dispõe que a redução da duração do trabalho normal para 40 (quarenta) horas semanais será implementada de forma progressiva: no prazo de 60 (sessenta) dias após a sua publicação (16/12/26) a jornada normal de trabalho será reduzida para 42 (quarenta e duas) horas, e doze meses após este período para 40 (quarenta) horas.

LINHA DO TEMPO DA TRANSIÇÃO



Publicação da Emenda
Início da contagem dos prazos

+ 60 dias (16/12/2026)
42 horas semanais
Dois repousos semanais remunerados
Cláusulas coletivas incompatíveis ficam sem efeito

+ 12 meses após esse período
40 horas semanais

2

A emenda constitucional estabelece, pelo prazo de 12 (doze) meses, jornada normal de 8 (oito) horas diárias e máxima de 42 (quarenta e duas) horas semanais, distribuídas em no máximo cinco dias de trabalho. Como compatibilizar estes limites, sendo certo que para alcançar 42 (quarenta e duas) horas na semana em cinco dias de trabalho a jornada diária terá que ser superior a 8 (oito) horas?

O art. 7º da EC 141 reconhece esta incompatibilidade e prevê regra para viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho durante o período de transição, através da ampliação do limite diário. O mecanismo eleito pelo legislador estabelece que, por convenção ou acordo coletivo de trabalho, nestes primeiros doze meses, poderá ser ampliada a duração diária do trabalho normal (8 horas) de modo a viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho de 42 (quarenta e duas) horas.

3

Não é possível esta compatibilização através do regime de compensação horária como hoje fazem as empresas que adotam, por liberalidade, a escala 5x2?

Hoje as horas excedentes a oito diárias são compensadas com o não trabalho no segundo dia (um dia útil não trabalhado e o outro de repouso). Na nova sistemática são dois dias de repouso semanal remunerado, assim não existe um dia útil que permita a compensação dos minutos excedentes a oito horas. A compensação horária não serve para a modulação de jornada de trabalho.

4

Desta forma, sem negociação coletiva viabilizando a ampliação da jornada diária para além das 8 horas, a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais será imediata, restando inócua a regra de redução progressiva?

Esta é a regra prevista na EC 141, mas o Ministro Flávio Dino, em decisão liminar adotada em ADI proposta pela CNC, estabeleceu que na eventual ausência de acordo ou convenção coletiva de trabalho será admitida, durante a etapa intermediária de implementação da reforma constitucional (até 15 de dezembro de 2027), a distribuição da jornada semanal de 42 (quarenta e duas) horas em 5 (cinco) dias de trabalho, mediante jornadas diárias de até 8 (oito) horas e 24 (vinte e quatro) minutos, sem incidência do adicional de horas extraordinárias sobre os 24 (vinte e quatro) minutos excedentes à oitava hora diária.

> **A redução progressiva, desta forma, está assegurada.**

02 Jornadas reduzidas, salários e pisos

5 **Empregados que hoje têm jornada reduzida (igual ou inferior a 40 horas) terão diminuição proporcional da sua jornada?**

Não. Não haverá redução proporcional da jornada para estes empregados. As jornadas contratadas ficam mantidas.

6 **Tenho dois empregados que trabalham na mesma função, um contratado para 44 horas e outro para 40 horas. O salário hora dos dois é o mesmo em razão da equiparação salarial. Com a redução da jornada do que trabalha 44 horas sem redução salarial o salário hora dele ficará superior ao do que trabalha 40 horas. Isso pode gerar equiparação salarial com aumento indireto do salário do empregado que hoje cumpre 40 horas?**

Nosso entendimento é de que vantagens personalíssimas não podem gerar equiparação salarial e a alteração do salário hora, neste caso, se enquadra na exceção. Importante destacar a decisão do Ministro Flávio Dino quando determina que a implementação do novo regime de jornada observe a neutralidade salarial assegurada pelo art. 2º da EC nº. 141/2026, inclusive quanto aos pisos salariais, não constituindo a preservação da remuneração dos empregados abrangidos pela redução da jornada, por si só, fundamento para pleitos de equiparação salarial por trabalhadores contratados sob condições remuneratórias distintas, ressalvadas as hipóteses legalmente previstas.

7 **Os pisos salariais terão diminuição proporcional considerando a nova carga horária de trabalho?**

Os pisos salariais previstos em lei ou em instrumento coletivo de trabalho correspondem a uma jornada integral. Pela EC aprovada fica claro que os valores dos pisos ficam mantidos mesmo com a diminuição da jornada de trabalho.

03 Repouso semanal remunerado e negociação coletiva

8 **Qual a nova regra para os repousos semanais remunerados?**

A nova regra, com início de vigência 60 (sessenta) dias após a publicação da emenda, é de dois dias de repouso semanal remunerado, não necessariamente seguidos, um dos quais preferencialmente aos domingos (a regra não é de obrigação de que um dos descansos recaia em domingo).

9 **Existe alguma possibilidade de não concessão dos dois dias de repouso na mesma semana?**

A nova regra constitucional abriga exceção de que em convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão ser estabelecidos sistemas de compensação dos repousos semanais, desde que limitado ao mês-calendário de trabalho, garantido o gozo de pelo menos um dos dias de repouso dentro do período máximo de uma semana de trabalho. Desta forma, o parágrafo segundo do inciso XV

do art. 7º da CF/88 prevê uma espécie de "Banco de DSRs" que flexibiliza a escala 5x2 através de negociação coletiva. A regra geral é de dois dias de DSR por semana, mas se autorizado coletivamente a distribuição poderá ser, por exemplo, de uma folga na semana um, de outra folga na semana dois, de quatro folgas na semana três, e duas na semana quatro – ficando preservados os 8 DSRs mensais. Cumpre destacar que o Ministro Flávio Dino, em decisão liminar adotada em ADI proposta pela CNC, determinou o afastamento das travas temporais semanal e mensal relativas à fruição dos repousos semanais remunerados, permitindo que sejam definidas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho sem limitação ao mês calendário, desde que preservada a integralidade do direito aos 2 (dois) repousos semanais remunerados. A medida permite que por negociação coletiva a fruição dos repousos seja postergada além do limite do mês calendário.

EXEMPLO DE "BANCO DE DSRS" AUTORIZADO EM NORMA COLETIVA

SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	NO MÊS
6x1	6x1	3x4	5x2	8
1 folga	1 folga	4 folgas	2 folgas	DSRs preservados

10 E se as partes não tiverem êxito na negociação coletiva?

A liminar concedida pelo Ministro Flávio Dino estabelece que, excepcionalmente, nos primeiros 90 (noventa) dias após o início de aplicação da Emenda, nas hipóteses de comprovada frustração de negociação coletiva sobre a compensação, poderão os Ministérios do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços; do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte e do Trabalho e Emprego editar Portaria Conjunta, de aplicação subsidiária, com regras que permitam a compensação nesse período de adaptação (com vigência máxima de 90 dias, a contar de 16 de dezembro de 2026).

11 As convenções e acordos coletivos que abrigam regra de duração do trabalho e de repouso semanal remunerado prevalecem sobre a lei?

Existe previsão expressa de que decorridos 60 (sessenta) dias da publicação da Emenda Constitucional, ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado incompatíveis com as novas disposições, preservada a eficácia das demais cláusulas até o término dos respectivos instrumentos coletivos. A liminar concedida pelo Ministro Flávio Dino, que não afasta esta regra, estabelece, de outra parte, que no prazo excepcional de 90 (noventa) dias, contado de 16 de dezembro de 2026, as entidades sindicais e os empregadores podem promover, mediante negociação coletiva, a eventual revisão das contrapartidas estabelecidas nos acordos e convenções coletivas vigentes, em razão da perda de eficácia das cláusulas incompatíveis com a nova disciplina constitucional.

04 Jornada de 36 horas semanais

12 Os empregados contratados em jornada de trinta e seis horas semanais e cento e oitenta horas mensais e que trabalham seis dias por semana têm direito a escala 5x2? Como serão distribuídas as horas de trabalho?

Estes empregados têm direito a dois descansos semanais remunerados na semana, assim as atuais trinta e seis horas contratadas deverão ser distribuídas nos cinco dias de trabalho resultando em jornada diária de sete horas e doze minutos. Também não é razoável que está distribuição seja vedada aos empregados contratados para trabalhar seis horas em seis dias de trabalho. Defender que a implantação do novo sistema de repousos implica em cinco dias de trabalho e redução da jornada para 30 horas sem redução salarial é nonsense e ataca o princípio geral da neutralidade salarial previsto na EC. Merece destaque que nestes casos os empregados passam a ter direito a intervalo superior aos atuais quinze minutos, podendo ser o mesmo estabelecido entre uma ou duas horas, salvo ajuste coletivo que pode diminuir para até trinta minutos e elastecer para quatro horas.

05 Cálculo do repouso semanal remunerado

13 Qual a regra hoje vigente para o repouso semanal remunerado?

A Constituição Federal e a legislação trabalhista asseguram ao empregado repouso semanal remunerado, ou seja, o empregado folga (não trabalha), mas é remunerado pelo dia. Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho. Caso falte em um dia da semana, sem justificativa, o empregado perde a remuneração pelo repouso da respectiva semana.

14 Como é o cálculo do repouso semanal remunerado?

No caso de empregado mensalista com salário fixo, os dias de repouso semanal já se encontram remunerados no salário contratado. Os empregados comissionistas também têm direito ao repouso (Súmula 27 do TST).

15 Como é feito o cálculo do repouso do empregado que recebe comissões ou parcela salarial variável?

Não há previsão expressa em lei quanto a forma de cálculo do repouso semanal remunerado do comissionista. Por analogia da sistemática prevista em lei para os empregados que trabalham por tarefa, parte dos intérpretes sustenta que deva se considerar os ganhos da semana ou mês, dividir pelos dias trabalhados e multiplicar pelos repousos do mesmo período. Outros defendem que o divisor deva ser o número de dias úteis da semana ou mês, e outros, ainda, que se deva utilizar o divisor 6 (seis) por semana. Cumpre destacar que o conceito de dias úteis pode variar conforme a situação. Sábados e domingos não são dias úteis para contagem de prazos processuais, mas são dias normais de trabalho em atividades como o comércio. Neste cenário, os sindicatos, normalmente, estabelecem a regra de cálculo na convenção coletiva de trabalho.

16 Estas regras podem variar em cada convenção coletiva de trabalho?

Sim. As regras não são uniformes. Tomado como parâmetro os comerciários, em São Paulo, por exemplo, a remuneração do repouso semanal dos comissionistas é calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 e multiplicado o valor encontrado pelos repousos remunerados a que fizerem jus. Em Caxias do Sul, o divisor são os dias úteis (aparentemente seis a cada semana). Já em Porto Alegre, o divisor são os dias trabalhados, em tese seis por semana – que com a emenda constitucional passam para cinco.

17 Quando a empresa atualmente adota, por liberalidade, o sistema 5×2 existe algum reflexo no cálculo do repouso do comissionado?

Em regra geral não. O segundo dia é considerado como dia útil não trabalhado e não como descanso remunerado, assim o cálculo do repouso semanal remunerado não sofre alterações.

18 Considerando a nova regra constitucional de dois repousos a cada semana, como será feito o cálculo dos repousos remunerados do empregado que percebe salário variável?

Neste caso existe repercussão financeira. O empregado passa a ter dois dias de repouso remunerados, e, desta forma, o multiplicador passa a ser dois (dias de repouso), mas o divisor também pode alterar. No caso da regra estabelecida na CCT dos comerciários de São Paulo, o valor total pago a título de repouso semanal remunerado será dobrado, pois será mantido o mesmo divisor (número fixo) e duplicado o multiplicador. Já em Porto Alegre, como a regra refere a dias trabalhados, o divisor diminui (em regra geral será 5), implicando em aumento de 120% no valor pago a título de repouso remunerado. Assim, cresce em importância a regra categorial estabelecida em CCT para que a repercussão financeira não seja maior do que 100% em decorrência da dobra do número de repousos remunerados na semana.

19 O empregado faltando sem justificativa na semana de trabalho perde um ou os dois repousos semanais remunerados?

O repouso semanal remunerado somente é devido caso o empregado trabalhe durante toda a semana (não tenha faltas no período), assim faltando sem justificativa na semana de trabalho ele perde os dois repousos semanais remunerados.

06 Super empregados

20 Pela proposta os super empregados deixam de ter controle horário, jornada diária e semanal máxima de trabalho, e direito a horas extras?

Sim. Esta é uma inovação. Empregados com curso universitário (nível superior) que percebam remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (hoje R$ 21.188,87) deixam de ser alcançados pelas regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada. Gize-se que a flexibilização não alcança os repousos semanais remunerados que serão garantidos (em número de dois por semana) inclusive para os super empregados.

21 Existe alguma exceção a esta regra geral de ausência de controle horário e limitação de jornada?

Pelo texto aprovado, por liberalidade do empregador, pode ser mantido o controle horário e a limitação de jornada diária e semanal. Também poderá ser estabelecida previsão neste sentido em acordo ou convenção coletiva de trabalho. A redação não esclarece se contratos individuais de trabalho de super empregados que contenham regras de controle horário e duração do trabalho são recepcionadas ou não pelo novo ditame constitucional.

07 Situações especiais

22 Existe regra especial para os empregados de empresas prestadoras de serviço para a administração pública?

Nos contratos celebrados pela administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, vigentes na data de publicação da 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 12 (doze) meses contado da publicação da Emenda Constitucional. Os empregados alocados na execução destes contratos passam a ser abrangidos pelas disposições da Emenda Constitucional relativas à duração do trabalho normal na data da formalização do aditamento ou, independentemente deste, ao término do prazo máximo de 12 (doze) meses.

O Ministro Flávio Dino, em decisão liminar adotada em ADI proposta pela CNC, reduziu para 180 (cento e oitenta) dias, contados da publicação da Emenda, o prazo máximo de adaptação dos contratos administrativos vigentes à nova disciplina constitucional relativa à duração do trabalho, mediante os aditamentos necessários à preservação do equilíbrio econômico-financeiro, se for o caso.

23 A Emenda prevê algum tratamento diferenciado para os microempreendedores?

Nos termos previstos na Emenda, lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, de mitigação dos impactos decorrentes da Emenda Constitucional, para os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte.

O Ministro Flávio Dino, em decisão liminar adotada em ADI proposta pela CNC, formulou apelo ao legislador, a fim de que o Congresso Nacional, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de publicação da sua decisão, estabeleça disciplina específica para a implementação da EC nº. 141/2026 pelas microempresas e empresas de pequeno porte, observados os arts. 170, IX, e 179 da CF, advertindo que o tratamento diferenciado não poderá resultar em abolição ou redução do direito à jornada semanal e aos 2 (dois) repousos.

24 Como fica o regime 12 por 36 com a diminuição da jornada semanal de trabalho?

O regime 12 por 36 não é afetado pela regra de dois repousos semanais remunerados e também fica dentro dos limites semanais de 42 horas considerada a média de cada semana trabalhada (48 na semana um e 36 na semana dois, resultando em jornada média de 42 horas semanais). Para

fins de compatibilização com a jornada de 40 horas será necessário a concessão de intervalo durante a jornada que garanta o limite semanal médio. Todos estes arranjos poderão ser feitos em ajuste individual entre empresa e empregado.

O Decreto 13.173/26 reafirma a validade do regime 12 por 36 e faz referência ao mês calendário o que pode gerar confusão em meses de 31 dias e nos casos de empresas que tenham o fechamento da folha considerando lapso temporal de trinta dias diferente do mês calendário. De outra parte, adota orientação flagrantemente ilegal quando refere a "nos termos previstos em convenção ou acordo coletivo de trabalho", sendo certo que o dispositivo legal hoje vigente permite o ajuste em contratos individuais de trabalho.

08 Horas extras

25 O cálculo da hora extra também vai alterar com a diminuição da jornada semanal de trabalho e o aumento dos dias de repouso?

A regra legal é de que o empregado que trabalha além da jornada contratada tem direito ao pagamento da hora extra acrescida de adicional. Para fins de cálculo desta hora de trabalho são adotadas ficções jurídicas a partir de uma lógica matemática. Antes do advento da Constituição Federal de 1988, a jornada semanal de trabalho era de 48 horas, e se criou, como ficção jurídica, o divisor 240 para o cálculo do salário hora, correspondendo a seis dias de trabalho de 8 horas (48:6×30 = 240). Um salário de R$ 2.000,00 corresponderia a um salário hora de R$ 8,33. Com a redução da jornada semanal para 44 horas e mantida a jornada diária em 8 horas, o novo divisor, respeitada a mesma lógica, passou a ser 220 (44:6×30 = 220). Mantido o salário em R$ 2.000,00 o salário hora passou a ser de R$ 9,09. Em caso de jornada reduzida, o cálculo atualmente adotado obedece a mesma lógica, sendo o divisor "200" para uma jornada semanal de 40 horas (40:6×30 = 200), divisor inclusive consagrado na Súmula 431 do TST. Mesmo empregados trabalhando cinco dias por semana (um dia de repouso e outro útil não trabalhado) o divisor eleito na ficção jurídica é 6 (seis).

Alguns operadores do direito têm sustentado que com a nova regra de cinco dias trabalhados o valor hora irá diminuir com reflexos no valor das horas extras. Sustentam que o novo cálculo deverá observar o divisor 5 (cinco), assim, considerando o exemplo acima e a redução para 42 horas, o cálculo obedeceria a fórmula 42:5×30 = 252, o que implicaria em valor hora de R$ 7,93 (inferior ao atual de R$ 9,09 no exemplo acima); e que com a redução para 40 horas o valor aumentaria para R$ 8,33 (40:5×30 = 240), ainda inferior ao valor hora atual.

A ficção jurídica e o resultado matemático, neste caso, não são lógicos, sendo provável que a interpretação que prevalecerá será a de manter a ficção legal tendo como divisor 6 (seis), mesmo que sejam 5 (cinco) os dias de trabalho. Assim, teremos em uma primeira etapa o divisor 210 (42 horas) e, posteriormente, 200 (40 horas).

DIVISORES DO SALÁRIO-HORA (SALÁRIO DE R$ 2.000,00, COMO NO EXEMPLO)

Jornada semanal	Cálculo	Divisor	Salário-hora
48 horas (antes de 1988)	48 : 6 × 30	**240**	R$ 8,33
44 horas (regra atual)	44 : 6 × 30	**220**	R$ 9,09
42 horas (transição)	42 : 6 × 30	**210**	adotado no Decreto 13.173/26
40 horas (regra final)	40 : 6 × 30	**200**	adotado no Decreto 13.173/26
42 horas, tese do divisor 5	42 : 5 × 30	**252**	R$ 7,93
40 horas, tese do divisor 5	40 : 5 × 30	**240**	R$ 8,33

Não foi outro o entendimento consignado expressamente no Decreto 13.173/26. Cumpre destacar, contudo, que o TST já firmou posição no sentido de que este divisor pode ser livremente estabelecido pelas partes e, neste caso, mesmo sendo menos benéfico ao empregado prevalecerá, de forma diversa do consignado no parágrafo único do art. 5º do Decreto.

Flávio Obino Fº
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Rua Sete de Setembro, 1069, 23º andar
CEP 90010-191 · Porto Alegre/RS

(51) 3228.3744
obino@obinoadvogados.com.br
www.obinoadvogados.com.br

Material de caráter informativo. Não substitui a orientação jurídica para o caso concreto.