BERNARDO
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Assunto: Emenda Constitucional nº 141/2026 - Fim da escala 6x1. O que muda para a sua empresa?

Prezados clientes,

Em 16 de outubro de 2026, o Congresso Nacional promulgou a Emenda Constitucional nº 141, que põe fim à escala 6x1, garantindo dois dias de repouso semanal remunerado.

Além disso, a EC 141/2026 reduz gradualmente a jornada semanal, que hoje é de 44 (quarenta e quatro) horas para 40 (quarenta) horas semanais, sem redução salarial.

Preparamos este resumo para orientar o planejamento da sua empresa e apresentar os principais impactos práticos das novas regras.

1. Cronograma e disposições gerais

As alterações previstas na EC 141/2026 **ocorrerão em duas fases**, de maneira gradual, respectivamente com prazos de 2 (dois) e 14 (quatorze) meses. A contagem parte da data de publicação da emenda no Diário Oficial da União, seja, 16/10/2026.

Dessa forma, **até o dia 15/12/2026**, valerá a jornada atual de até 44 horas semanais, sem alterações. É o chamado período de adaptação, onde as empresas devem se organizar para se adequar às novas regras.

A partir de 16/12/2026 até 15/12/2027, passa a valer a jornada máxima de 42 horas semanais e direito a dois dias de repouso semanal remunerado, sendo um deles preferencialmente aos domingos. Nessa data, perdem eficácia as cláusulas de acordos e convenções coletivas incompatíveis com as novas regras, nos termos do art. 3º da EC 141/2026.

A partir de 16/12/2027: jornada máxima de 40 horas semanais, mantidas as duas folgas.

As folgas não precisam ser aos sábados e domingos, nem consecutivas. A nova regra determina apenas que o trabalhador tenha dois períodos de descanso de 24 horas cada, que podem ser concedidos em dias intercalados. A organização das escalas deverá respeitar as demais normas legais aplicáveis, inclusive as regras específicas de descanso dominical para determinadas categorias e para as trabalhadoras mulheres.

A aprovação da emenda também não acaba com as horas extras nem com o banco de horas. Ambos continuam existindo normalmente e poderão ser utilizados dentro das regras já previstas na legislação trabalhista.

É importante destacar que a mudança não implica redução salarial. Os empregados deverão manter seus salários, mesmo com a redução da jornada semanal. Neste sentido, temos que o valor da hora ficará mais caro, uma vez que o divisor atualmente utilizado (220), passará a ser de 210 no primeiro período e de 200 a partir de dezembro de 2027.

2. Empresas com empregados em escala 6x1

As empresas que atualmente adotam a escala 6x1 precisarão reorganizar suas operações a partir de 16/12/2026, quando passam a ser obrigatórios os dois dias de repouso semanal remunerado e o limite de 42 horas semanais.

Na prática, a principal mudança será a reorganização das escalas, geralmente com a adoção do modelo 5x2, sem prejuízo da análise de regimes diferenciados legalmente admitidos.

Para isso, recomendamos que a empresa reorganize as escalas de trabalho, considerando os dois dias de repouso e os limites semanais de 42 horas na primeira fase e de 40 horas a partir de dezembro de 2027 e avalie a necessidade de adequação do quadro de funcionários, verificando se a operação continuará funcionando adequadamente com a redução dos dias de trabalho por empregado. Poderá ser necessária a redistribuição de tarefas, a revisão de turnos ou a contratação de novos empregados.

Ainda, é importante verificar as regras de descanso aos domingos, especialmente nos setores de comércio e serviços, observando a legislação específica e as normas coletivas aplicáveis.

Cabe, também, solicitar o auxilio do escritório de contabilidade para entender de maneira mais concreta os reflexos financeiros da adequação da nova jornada.

A adequação não deve ser tratada apenas como uma alteração de escala. Será necessário avaliar os horários de funcionamento, a cobertura de postos, os intervalos, os controles de jornada e os custos envolvidos, para evitar passivos trabalhistas e prejuízos operacionais.

3. Empresas com empregados já em escala 5x2

As empresas que já adotam a escala 5x2 também precisarão avaliar os impactos da nova regra. Embora os empregados já tenham dois dias de descanso, a EC 141/2026 estabelece a redução da jornada semanal máxima, o que exige a revisão dos contratos que possuem carga horária superior aos novos limites.

Assim, se a jornada contratual é de 44 horas semanais, distribuídas de segunda a sexta-feira, será necessário reduzi-la para 42 horas e, posteriormente, para 40 horas, sem redução salarial.

Neste caso, será preciso realivar os acordos de compensação de horas, bem como avaliar impactos sobre remunerações variaveis, uma vez que o divisor mensal passará de 220 para 210 e depois para 200, o que encarece a hora normal e, consequentemente, as horas extras e demais consectários.

Portanto, mesmo para as empresas que já trabalham em escala 5x2, a mudança exige uma análise individualizada da jornada contratual e dos respectivos custos.

4. Jornadas diferenciadas

4.1. Escala 12x36 e atividades de funcionamento contínuo (saúde, segurança, transporte, limpeza urbana e outras)

A EC 141/2026 não extingue a escala 12x36. O texto admite regimes diferenciados, inclusive para trabalhadores sujeitos a jornadas especiais previstas em lei ou em normas regulamentadoras, desde que observadas as condições constitucionais e as regras de compensação aplicáveis.

A emenda também permite que acordos e convenções coletivas estabeleçam regimes compensatórios que assegurem, na média, dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido ao menos um dia de descanso dentro do período máximo de uma semana de trabalho.

Dessa forma, empresas dos setores de saúde, segurança, transporte, limpeza urbana e outras atividades de funcionamento contínuo deverão avaliar cuidadosamente a compatibilidade de suas escalas com as novas regras.

A aplicação prática dependerá do regime jurídico de cada atividade, das normas específicas e, quando necessário, da negociação coletiva. Além disso, as cláusulas de acordos e convenções coletivas incompatíveis com a

emenda perderão eficácia após dois meses da publicação, tornando importante antecipar a revisão dos instrumentos vigentes.

4.2. Jornadas de 40 horas ou menos (enfermagem, operadores de telemarketing, bancários e outras)

A emenda estabelece expressamente que a entrada em vigor das novas regras não implica redução proporcional das jornadas que já estejam fixadas em 40 horas semanais ou menos. Isso, porém, não afasta o direito aos dois dias de repouso semanal remunerado.

Na prática, os empregados que já cumprem 40 horas em cinco dias não terão redução adicional da jornada apenas em razão da emenda, mas a empresa deverá verificar se a distribuição do descanso atende às novas regras.

Já os empregados que cumprem 40 horas distribuídas em seis dias terão direito aos dois dias de repouso semanal remunerado, exigindo a reorganização dos horários e da distribuição das horas de trabalho.

Nesses casos, o principal impacto poderá estar na reorganização das escalas e na cobertura das atividades, e não necessariamente na redução da carga horária semanal.

5. Outros pontos de atenção

Empregados com nível superior e alta remuneração: o artigo 8º da emenda excepciona das regras de duração e controle da jornada os empregados com diploma de nível superior que recebam remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), atualmente estabelecido em R$ 8.475,55, ressalvadas as hipóteses previstas no próprio texto. Preserva-se, contudo, o direito aos dois dias de descanso semanal remunerado.

Contratos com a Administração Pública e terceirização: nos contratos vigentes que envolvam emprego direto de mão de obra, a aplicação da redução da jornada poderá depender de aditamento contratual para preservar o equilíbrio econômico-financeiro. A emenda prevê em seu artigo 9º o prazo de até um ano para a formalização, observadas as condições constitucionais aplicáveis.

Microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte: o artigo 5º da emenda dispõe que lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias para mitigar os impactos das mudanças, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego. Contudo, não existe dispensa automática do cumprimento das novas regras até que haja disciplina específica.

6. Planejamento e adequações

A implementação das novas regras exige uma análise individualizada das jornadas praticadas, dos contratos de trabalho, das normas coletivas e das particularidades operacionais de cada empresa. A adequação deverá considerar não apenas a distribuição das horas e dos períodos de descanso, mas também os impactos financeiros e a necessidade de ajustes nos regimes de compensação.

O Bernardo Advogados Associados está à disposição para auxiliar sua empresa nesse processo, por meio da análise das escalas atualmente adotadas, da identificação das adequações necessárias e da orientação quanto às medidas jurídicas aplicáveis, inclusive em relação à negociação coletiva, quando cabível.

Antecipar essa avaliação permitirá que a empresa se organize para os novos limites de jornada, reduza riscos trabalhistas e planeje a transição com maior segurança jurídica.

Atenciosamente,

Bernardo Advogados Associados