



Fim da Escala 6x1

Emenda Constitucional nº 141/2026 (PEC nº 221/2019)

Promulgação e publicação: 16 de outubro de 2026

ART. 7º, XIII E XV, DA CF

40 HORAS SEMANAIS

ESCALA 5X2

TRANSIÇÃO ATÉ 16/12/2027

Este material reúne, com linguagem didática, a análise da Emenda Constitucional nº 141/2026, originada da PEC nº 221/2019, que põe fim à escala 6x1 e reduz a jornada semanal máxima para 40 horas, com explicação dos institutos jurídicos envolvidos, do regime anterior, das mudanças aprovadas e dos seus reflexos práticos. Os comentários refletem o texto promulgado pelas Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal em 16/10/2026 e publicado no Diário Oficial da União na mesma data, em edição extra.

SUMÁRIO

1 Apresentação

A EMENDA E SEU PERCURSO

2.1 Ficha técnica e tramitação

2.2 O texto promulgado: o que a emenda traz além do art. 7º

O REGIME ANTERIOR

3.1 Duração do trabalho e repouso semanal na redação original da CF/88

O NOVO REGIME CONSTITUCIONAL

4.1 Dois dias de descanso semanal remunerado

4.2 Redução da jornada semanal de 44 para 40 horas

4.3 Transição progressiva até dezembro de 2027

4.4 Quadro comparativo

REFLEXOS PRÁTICOS E PONTOS DE ATENÇÃO

5.1 Divisor de horas e cálculo das horas extras

5.2 Negociação coletiva e compensação de jornada

5.3 Quem é alcançado e regimes especiais de jornada

5.4 Pontos de atenção para provas

1. Apresentação

Em 16 de outubro de 2026, o Congresso Nacional promulgou a Emenda Constitucional nº 141, publicada no Diário Oficial da União no mesmo dia. Ela nasce da Proposta de Emenda à Constituição nº 221/2019, aprovada pela Câmara dos Deputados em maio e pelo Senado Federal em 14 de outubro de 2026. A emenda altera os incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição Federal para assegurar dois dias de descanso semanal remunerado e reduzir de 44 para 40 horas o limite da jornada semanal, sem redução de salário. Na prática, a escala 6x1 deixa de ser compatível com o texto constitucional, e o padrão passa a ser a escala 5x2.

Trata-se da alteração mais relevante na disciplina constitucional da duração do trabalho desde 1988. Neste material, o tema é apresentado na mesma lógica dos informativos comentados: primeiro, o contexto e o regime que vigorava até agora; em seguida, os institutos jurídicos envolvidos; depois, o que muda com a emenda e como será a transição; por fim, os reflexos práticos mais relevantes para o dia a dia forense e para as provas de concursos e do Exame de Ordem.

Boa leitura e bons estudos!

A emenda e seu percurso

2.1 Ficha técnica e tramitação

Emenda	Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026
Publicação	Diário Oficial da União de 16/10/2026, edição extra
Proposta de origem	PEC nº 221/2019
Origem	Câmara dos Deputados (aprovação em maio/2026)
Senado Federal	aprovação em dois turnos em 14/10/2026
Votação	75 votos favoráveis e 1 contrário
Relator	Senador Omar Aziz
Dispositivos alterados	art. 7º, XIII e XV, da CF/88, com o parágrafo único renumerado como § 1º e os novos §§ 2º e 3º
Promulgação	Mesas da Câmara e do Senado, em sessão solene de 16/10/2026 (art. 60, § 3º, da CF)

Entendendo o contexto

A PEC nº 221/2019 tramitou por quase sete anos até ser aprovada pela Câmara dos Deputados em maio de 2026. No Senado, o relator, Senador Omar Aziz, manteve integralmente o texto vindo da Câmara, e a proposta foi aprovada em dois turnos no dia 14 de outubro de 2026, por 75 votos a 1.

Como o Senado não alterou o conteúdo aprovado pela Casa iniciadora, a proposta não precisa voltar à Câmara. A promulgação ocorreu em sessão solene do Congresso Nacional em 16 de outubro de 2026, e a publicação, no mesmo dia. É da publicação que a própria emenda conta os prazos de transição.

Institutos jurídicos abordados

O **processo legislativo das emendas constitucionais** está disciplinado no art. 60 da Constituição. A proposta pode ser apresentada por um terço, no mínimo, dos membros da Câmara ou do Senado, pelo Presidente da República ou por mais da metade das Assembleias Legislativas (art. 60, I a III). Ela é discutida e votada em cada Casa do Congresso, em dois turnos, e só é aprovada se obtiver, em ambos, três quintos dos votos dos respectivos membros (art. 60, § 2º), o que corresponde a 308 deputados e 49 senadores.

Diferentemente do que ocorre com as leis, a emenda constitucional **não se submete a sanção ou veto** do Presidente da República. Ela é promulgada pelas Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, com o respectivo número de ordem (art. 60, § 3º). Se a Casa revisora modificar substancialmente o texto, a parte alterada retorna à Casa iniciadora, o que não ocorreu aqui.

Também vale lembrar os **limites materiais ao poder de reforma**: o art. 60, § 4º, IV, impede a deliberação de proposta tendente a abolir direitos e garantias individuais. A EC nº 141/2026 caminha no sentido oposto, ampliando direitos sociais do trabalhador, de modo que não há discussão séria sobre afronta às cláusulas pétreas.

SÍNTESE

A PEC nº 221/2019 foi aprovada nas duas Casas do Congresso Nacional com o quórum qualificado de três quintos, em dois turnos, sem necessidade de retorno à Câmara, já que o Senado manteve o texto da Casa iniciadora. Foi promulgada pelas Mesas da Câmara e do Senado, sem sanção ou veto presidencial, como Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026.

2.2 O texto promulgado: o que a emenda traz além do art. 7º

O núcleo da emenda está nos incisos XIII e XV do art. 7º, examinados adiante. Mas o texto promulgado vai além: acrescenta dois parágrafos ao próprio art. 7º e traz nove artigos autônomos, que regulam a aplicação aos contratos em curso, a transição, a negociação coletiva, uma exceção para empregados de alta remuneração e os contratos da administração pública. Esses artigos não entram no corpo da Constituição,

mas têm a mesma hierarquia e são, em boa medida, o que vai decidir os casos concretos nos próximos meses.

Os novos §§ 2º e 3º do art. 7º

O § 2º permite, excepcionalmente, que convenção ou acordo coletivo estabeleça **regime compensatório** que assegure, na média, dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos um dos dias dentro do período máximo de uma semana de trabalho. A permissão alcança inclusive os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados previstos em lei ou em norma regulamentadora. É a válvula para as atividades contínuas: a escala pode não ser 5x2 em todas as semanas, desde que a média do mês feche em dois dias de repouso por semana e que nunca se passe uma semana inteira sem folga.

O § 3º autoriza a lei a dispor sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso poderão observar regimes diferenciados, respeitados os limites dos incisos XIII, XIV e XV. A lei pode organizar regimes especiais, mas não pode ultrapassar os tetos constitucionais.

Os artigos autônomos da emenda

- **Art. 2º — contratos em vigor e salário.** A redução da jornada e o aumento do repouso aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor e serão implementados sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie. O parágrafo único estende a irredutibilidade aos pisos salariais.
- **Art. 3º — normas coletivas incompatíveis.** Decorridos dois meses da publicação, ficam sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre duração do trabalho e repouso semanal incompatíveis com a emenda.
- **Art. 4º — jornadas que já estão abaixo do teto.** A emenda não implica redução proporcional das jornadas já fixadas em 40 horas semanais ou menos. Quem já trabalha 36 ou 30 horas não passa a trabalhar menos por causa dela. Mas a regra dos dois dias de repouso do inciso XV se aplica a esses contratos também.
- **Art. 5º — pequenos negócios.** Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias de mitigação dos impactos para microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção de níveis de emprego.
- **Art. 6º — transição.** Dois meses após a publicação, a duração do trabalho normal não excederá 42 horas semanais. Um ano depois disso, não excederá 40 horas.
- **Art. 7º — distribuição das 42 horas.** Durante a transição, convenção ou acordo coletivo poderá ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição das 42 horas semanais, respeitados os dois dias de repouso.
- **Art. 8º — empregado com diploma e alta remuneração.** Ao empregado portador de diploma de nível superior que receba 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 de jornada, salvo por liberalidade do empregador ou previsão em norma coletiva. Os dois dias de repouso (inciso XV) e o regime compensatório do § 2º continuam valendo. A regra não alcança os empregados públicos da administração direta e indireta (§ 1º), e as ações sobre ela são da competência da Justiça do Trabalho (§ 2º).

- **Art. 9º — contratos da administração pública.** Nos contratos administrativos vigentes que envolvam emprego direto de mão de obra (licitações, concessões, permissões, parcerias público-privadas e instrumentos congêneres), a redução da jornada será aplicada após aditamento para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, a ser formalizado em até um ano da publicação. Os empregados alocados nesses contratos passam à nova jornada na data do aditamento ou, de qualquer modo, ao fim desse prazo, com irredutibilidade salarial.
- **Art. 10 — vigência.** A alteração do inciso XV (dois dias de repouso) entra em vigor dois meses após a publicação; os demais dispositivos, na data da publicação.

FIQUE ATENTO

O art. 8º é a novidade mais sensível do texto. Ele lembra o empregado hipersuficiente do art. 444, parágrafo único, da CLT, que já usava os mesmos dois critérios (diploma de nível superior e remuneração de duas vezes o teto do RGPS) para ampliar a autonomia contratual. A emenda vai além: em patamar mais alto (duas vezes e meia o teto), afasta por norma constitucional as regras de duração do trabalho e de controle de jornada, preservando apenas o repouso. A extensão dessa exceção, em especial quanto às horas extras, tende a ser intensamente discutida.

SÍNTESE

Além de alterar os incisos XIII e XV, a EC nº 141/2026 cria os §§ 2º (regime compensatório por norma coletiva, com média mensal de dois dias de repouso) e 3º (regimes diferenciados por lei) do art. 7º, aplica a mudança aos contratos em vigor sem redução de salário nem de pisos, tira o efeito das cláusulas coletivas incompatíveis em dois meses, excepciona o empregado com diploma e remuneração de duas vezes e meia o teto do RGPS e dá até um ano para o aditamento dos contratos administrativos.

O regime anterior

3.1 Duração do trabalho e repouso semanal na redação original da CF/88

Entendendo o contexto

Na redação original, o art. 7º, XIII, da Constituição garantia a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultadas a compensação de horários e a redução da

jornada mediante acordo ou convenção coletiva. O inciso XV, por sua vez, assegurava o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

A Constituição não mencionava a escala 6x1. Ela era resultado da combinação dessas duas regras: com um limite semanal de 44 horas e a exigência de apenas um dia de descanso por semana, o empregador podia distribuir a jornada em seis dias de trabalho, seja com 7h20 diárias, seja com oito horas de segunda a sexta e quatro horas aos sábados. Levantamento citado durante a tramitação da PEC indicou que cerca de 80% dos vínculos celetistas registrados tinham jornada contratada superior a 40 horas semanais.

Institutos jurídicos abordados

A **duração do trabalho** é o tempo em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º da CLT). A limitação da jornada tem fundamento na proteção da saúde e da segurança do trabalhador, mas também na preservação do convívio familiar e social. Antes de 1988, o limite era de 48 horas semanais (oito horas diárias em seis dias); a Constituição de 1988 reduziu esse patamar para 44 horas, que vigorou até agora.

O **repouso semanal remunerado** (RSR) é o período de descanso de 24 horas consecutivas, concedido uma vez por semana, durante o qual o empregado não trabalha, mas recebe salário. A matéria é disciplinada pelo art. 67 da CLT e pela Lei nº 605/1949. Somado ao intervalo interjornada de 11 horas (art. 66 da CLT), o repouso semanal resulta, na prática, em um descanso mínimo de 35 horas consecutivas, como reconhece a Súmula nº 110 do TST.

A jurisprudência do TST também consolidou que o repouso deve ser concedido dentro de cada semana: a concessão após o sétimo dia consecutivo de trabalho viola o art. 7º, XV, da Constituição e gera o pagamento em dobro (OJ nº 410 da SBDI-1). O trabalho em domingos e feriados não compensado também é pago em dobro, sem prejuízo da remuneração do repouso (Súmula nº 146 do TST).

FIQUE ATENTO

Para o comércio em geral, o art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000 exige que o repouso coincida com o domingo pelo menos uma vez a cada três semanas. Para as mulheres, o art. 386 da CLT reduz esse intervalo para quinze dias. Essas regras tratam da **coincidência do repouso com o domingo** e não foram diretamente alteradas pela emenda. O tema foi objeto de julgado recente da SDC do TST, comentado no [Informativo TST nº 311](#) (item 2.1).

O novo regime constitucional

4.1 Dois dias de descanso semanal remunerado

O que muda

Com a nova redação do art. 7º, XV, o trabalhador passa a ter direito a **dois dias de descanso semanal remunerado**, sendo um deles preferencialmente aos domingos. O texto veda expressamente a redução salarial decorrente dessa mudança. Na prática, a escala padrão passa a ser a 5x2: cinco dias de trabalho para dois de folga.

Institutos jurídicos abordados

A remuneração do repouso não é um pagamento adicional, mas a manutenção do salário em um dia em que não há trabalho. Para o empregado mensalista, o valor dos repouso já está embutido no salário mensal (art. 7º, § 2º, da Lei nº 605/1949). Por isso, a ampliação de um para dois dias de descanso não altera o valor do salário do mensalista; o que muda é a quantidade de dias trabalhados para receber esse mesmo salário.

A preferência pelo domingo foi mantida para apenas um dos dois dias. O segundo dia de descanso pode recair em qualquer outro dia da semana, conforme a organização da atividade empresarial, o que preserva a flexibilidade de setores que funcionam de forma contínua, como comércio, saúde, transporte e serviços.

Há reflexos interpretativos importantes a acompanhar. A Súmula nº 113 do TST, por exemplo, considera o sábado do bancário dia útil não trabalhado, e não dia de repouso remunerado. A ampliação constitucional do repouso para dois dias tende a provocar a revisão de entendimentos construídos a partir da premissa de que havia apenas um dia de repouso por semana.

SÍNTESE DA MUDANÇA

O art. 7º, XV, da Constituição passa a assegurar dois dias de descanso semanal remunerado, um deles preferencialmente aos domingos, com vedação expressa de redução salarial. A escala 6x1 torna-se incompatível com o texto constitucional, e a escala 5x2 passa a ser o padrão.

4.2 Redução da jornada semanal de 44 para 40 horas

O que muda

A nova redação do art. 7º, XIII, reduz o limite semanal de 44 para **40 horas**. O limite diário continua sendo de oito horas, e permanecem as possibilidades de compensação de horários e de redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva.

Institutos jurídicos abordados

A garantia de **irredutibilidade salarial** (art. 7º, VI, da CF) já impediria, por si só, a redução do salário nominal em razão da diminuição da jornada imposta pela própria Constituição. A emenda foi além e tornou essa vedação expressa, afastando qualquer dúvida sobre a possibilidade de redução proporcional. O resultado é que o mesmo salário mensal passa a remunerar uma quantidade menor de horas, o que eleva o valor do salário-hora.

A limitação constitucional é um teto, e não um piso. Contratos com jornada inferior a 40 horas, previstos em lei, em norma coletiva ou no próprio contrato, permanecem válidos. A redução para 40 horas também aproxima o Brasil do padrão proposto pela Convenção nº 47 da OIT, de 1935, que trata da semana de quarenta horas.

SÍNTESE DA MUDANÇA

O limite constitucional da jornada passa a ser de oito horas diárias e quarenta horas semanais, mantidas a compensação de horários e a redução da jornada por acordo ou convenção coletiva, com vedação expressa de redução salarial.

4.3 Transição progressiva até dezembro de 2027

A implementação não é imediata em sua totalidade. A própria emenda prevê uma transição em duas etapas, contadas da publicação, ocorrida em 16/10/2026 (arts. 6º e 10), o que dá às empresas tempo para reorganizar escalas, contratar e ajustar a operação.

Calendário de implementação

16/10/2026	Promulgação e publicação A emenda é promulgada pelas Mesas da Câmara e do Senado e publicada no Diário Oficial da União. A nova redação do inciso XIII e os demais dispositivos entram em vigor (art. 10, II), e começa a correr o prazo de transição.
16/12/2026	Primeira etapa (dois meses após a publicação) Entra em vigor o inciso XV, com os dois dias de repouso (art. 10, I); a jornada passa a ter teto de 42 horas semanais (art. 6º, I); e ficam sem efeito as cláusulas coletivas incompatíveis (art. 3º).
16/12/2027	Regime definitivo (um ano depois) A jornada máxima chega ao patamar final de 40 horas semanais (art. 6º, II). São catorze meses desde a publicação.

FIQUE ATENTO

Repare que, durante a primeira etapa, convivem a escala 5x2 e o limite de 42 horas semanais, mas o limite diário continua sendo de oito horas. Cinco dias de oito horas somam 40 horas. Por isso o art. 7º da emenda autoriza convenção ou acordo coletivo a ampliar a duração diária durante a transição, para distribuir as 42 horas em cinco dias (por exemplo, 8h24 de segunda a sexta), respeitados os dois dias de repouso. Sem norma coletiva nesse sentido, valem apenas os regimes de compensação admitidos em lei (art. 59 da CLT); fora deles, as horas que ultrapassarem a oitava diária serão extraordinárias, ainda que a jornada semanal fique abaixo de 42 horas.

SÍNTESE DA MUDANÇA

Em 16/12/2026, dois meses após a publicação: dois dias de repouso e limite de 42 horas semanais. Em 16/12/2027, um ano depois: limite definitivo de 40 horas semanais. A transição completa leva catorze meses.

4.4 Quadro comparativo

Tema	Regra anterior (CF/88)	Nova regra (EC nº 141/2026)
Limite semanal	Até 44 horas	Até 40 horas a partir de 16/12/2027 (42 horas desde 16/12/2026)
Limite diário	Até 8 horas	Mantido em até 8 horas
Descanso semanal	Um dia de repouso remunerado, preferencialmente aos domingos	Dois dias de repouso remunerado, um deles preferencialmente aos domingos
Escala típica	6x1 permitida	6x1 vedada — passa a 5x2
Salário	Irredutível, salvo negociação coletiva (art. 7º, VI)	Sem redução nominal, proporcional ou de qualquer espécie, inclusive dos pisos (art. 2º da EC)
Compensação e redução	Por acordo ou convenção coletiva	Mantidas, observados os novos limites; repouso compensado na média mensal só por norma coletiva (art. 7º, § 2º)
Divisor (art. 58 da CLT)	220	210 na transição; 200 no regime definitivo

Reflexos práticos e pontos de atenção

5.1 Divisor de horas e cálculo das horas extras

Institutos jurídicos abordados

O **divisor** é o número pelo qual se divide o salário mensal para obter o valor do salário-hora, base de cálculo das horas extras, do adicional noturno e de outras parcelas. O art. 64 da CLT manda dividir o salário mensal por trinta vezes o número de horas da jornada normal. Para a jornada de 44 horas semanais, chega-se ao divisor 220 ($44 \div 6 \times 30$); para a jornada de 40 horas, ao divisor 200, já previsto na Súmula nº 431 do TST para os empregados sujeitos a 40 horas semanais.

Seguindo o mesmo raciocínio, a jornada transitória de 42 horas semanais conduz ao divisor 210 ($42 \div 6 \times 30$). Como o salário mensal não pode ser reduzido, a diminuição do divisor eleva o salário-hora e, por consequência, o valor das horas extras.

Exemplo — salário mensal de R\$ 2.200,00

Regime	Divisor	Salário-hora	Hora extra (50%)
Anterior (44 horas)	220	R\$ 10,00	R\$ 15,00
Transição (42 horas)	210	R\$ 10,48	R\$ 15,71
Definitivo (40 horas)	200	R\$ 11,00	R\$ 16,50

FIQUE ATENTO

A partir da vigência de cada etapa, as horas que excederem o novo limite semanal (42 e, depois, 40 horas) passam a ser extraordinárias e devem ser remuneradas com adicional de, no mínimo, 50% (art. 7º, XVI, da CF), calculado sobre o salário-hora obtido com o novo divisor.

5.2 Negociação coletiva e compensação de jornada

Institutos jurídicos abordados

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) permitiu que a negociação coletiva prevaleça sobre a lei quanto ao pacto da jornada de trabalho, **observados os limites constitucionais** (art. 611-A, I, da CLT). Com a EC nº 141/2026, esses limites passam a ser de oito horas diárias e 40 horas semanais, com 42 horas na transição. Uma norma coletiva poderá organizar a distribuição da jornada dentro desse teto, mas não poderá restabelecer, por via negocial, uma jornada ordinária de 44 horas semanais.

O repouso semanal remunerado integra o rol de direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por convenção ou acordo coletivo (art. 611-B, IX, da CLT). A partir da emenda, esse núcleo protegido passa a abranger os dois dias de descanso. A conclusão é coerente com a tese do Tema nº 1.046 de repercussão geral do STF, que prestigia a negociação coletiva, mas ressalva os direitos absolutamente indisponíveis.

Os regimes de **compensação de jornada** continuam admitidos: o acordo de compensação semanal, o banco de horas anual por negociação coletiva e o banco de horas semestral ou a compensação mensal por acordo individual (art. 59, §§ 2º, 5º e 6º, da CLT; Súmula nº 85 do TST). A compensação, contudo, deverá respeitar os novos limites semanais e assegurar os dois dias de descanso.

A emenda também mexeu diretamente na negociação coletiva. O novo § 2º do art. 7º admite que a norma coletiva adote regime compensatório do repouso, com média de dois dias por semana no mês-calendário e pelo menos um dia de folga dentro de cada semana de trabalho. E o art. 3º da emenda deixa sem efeito, a partir de 16/12/2026, as cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre duração do trabalho e repouso que forem incompatíveis com o novo regime. Não é preciso esperar o fim da vigência da norma coletiva nem nova negociação.

FIQUE ATENTO

O art. 611-B, parágrafo único, da CLT afirma que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para fins de negociação coletiva. Isso não autoriza a norma coletiva a ultrapassar os limites constitucionais: a Constituição autoriza a negociação para compensar ou reduzir a jornada, nunca para ampliá-la além do teto.

5.3 Quem é alcançado e regimes especiais de jornada

A nova regra se aplica aos trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º, caput, da CF). Também alcança os **empregados domésticos**, porque o art. 7º, parágrafo único, da Constituição estende a essa categoria os incisos XIII e XV; com isso, o limite de 44 horas previsto no art. 2º da Lei Complementar nº 150/2015 cede diante do novo texto constitucional. O art. 39, § 3º, da Constituição também estende os incisos XIII e XV aos **servidores públicos** ocupantes de cargo público, embora muitos estatutos já prevejam jornada de 40 horas.

Os regimes especiais devem ser examinados com atenção:

- **Jornadas legais reduzidas**, como a dos bancários (seis horas diárias, art. 224 da CLT) e a dos turnos ininterruptos de revezamento (seis horas, art. 7º, XIV, da CF), já estão abaixo do novo teto e não sofrem alteração direta.
- **Trabalho em regime de tempo parcial** (art. 58-A da CLT), limitado a 30 ou 26 horas semanais, segue compatível com o novo limite.

- **Escala 12x36** (art. 59-A da CLT; Súmula nº 444 do TST): em um ciclo de duas semanas, o trabalhador cumpre sete plantões de doze horas, o que resulta em média de 42 horas semanais. Essa média era inferior ao antigo limite de 44 horas, mas supera o novo teto de 40 horas. A compatibilidade dessa escala com o novo regime tende a ser um dos temas mais debatidos na doutrina e na jurisprudência nos próximos anos.

FIQUE ATENTO

Os contratos em curso são atingidos pela nova regra a partir da vigência de cada etapa da transição. O art. 2º da emenda é expresso: a redução da jornada e o aumento do repouso aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor. Há duas ressalvas no próprio texto: o empregado com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a duas vezes e meia o teto do RGPS, a quem não se aplicam as regras de duração e controle de jornada (art. 8º), e os empregados alocados em contratos administrativos, que passam à nova jornada com o aditamento ou, no máximo, um ano após a publicação (art. 9º).

5.4 Pontos de atenção para provas

A alteração incide sobre o art. 7º, incisos XIII e XV, da Constituição Federal. O primeiro trata da duração do trabalho; o segundo, do repouso semanal remunerado. A mudança não depende de regulamentação infraconstitucional para produzir efeitos, já que a própria emenda traz regra de aplicabilidade imediata, apenas com cronograma de transição. Atenção às datas: 16/10/2026 (publicação), 16/12/2026 (dois dias de repouso e 42 horas) e 16/12/2027 (40 horas).

Bancas de concursos e do Exame de Ordem costumam cobrar o regime de jornada e de descanso logo após alterações legislativas. É provável que a EC nº 141/2026 passe a ser exigida em provas a partir do segundo semestre de 2027, quando a transição já estiver em curso ou encerrada. Vale treinar a distinção entre o regime anterior, o regime de transição e o regime definitivo.

Revisão em tópicos

Ponto	O que memorizar
Dispositivos	Art. 7º, XIII (jornada) e XV (repouso semanal remunerado), da CF
Novos limites	8 horas diárias e 40 horas semanais
Descanso	Dois dias de RSR, um deles preferencialmente aos domingos
Salário	Vedação expressa de redução decorrente da mudança
Transição	16/12/2026: dois dias de repouso e 42 horas; 16/12/2027: 40 horas (arts. 6º e 10 da EC)

Ponto	O que memorizar
Exceções e ajustes	Art. 4º (jornadas já de até 40 horas), art. 5º (pequenos negócios, por lei complementar), art. 8º (diploma e duas vezes e meia o teto do RGPS), art. 9º (contratos administrativos, aditamento em até um ano)
Divisor	220 → 210 (transição) → 200 (definitivo)
Negociação coletiva	Pode compensar ou reduzir a jornada e compensar o repouso na média mensal (art. 7º, § 2º); não pode ampliar o teto nem suprimir o RSR; cláusulas incompatíveis perdem efeito em 16/12/2026 (art. 3º da EC)
Processo legislativo	Dois turnos em cada Casa, 3/5 dos votos, promulgação pelas Mesas, sem sanção ou veto (art. 60, §§ 2º e 3º, da CF)

Encerramento

Este material foi elaborado com finalidade exclusivamente didática, a partir do texto da Emenda Constitucional nº 141/2026, promulgada e publicada em 16/10/2026, para apoio ao estudo de magistrados, membros do MPT, procuradores, servidores, advogados e estudantes da área trabalhista.



Ricardo Galvão de Sousa Lins

Juiz do Trabalho, TRT da 2ª Região (SP), e professor de Direito e Processo do Trabalho

Instagram: [@jurislabor](#) · [Comunidade no WhatsApp](#)