

IMPLEMENTAÇÃO DA ESCALA 5X2 E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO – EC 141

Vólia Bomfim*

Introdução

A evolução do Direito do Trabalho no Brasil é marcada por momentos de readequação das normas de proteção à saúde, à segurança e ao bem-estar do trabalhador frente às transformações socioeconômicas e contratuais. A proposição e aprovação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 221, que ensejou a Emenda Constitucional 141, insere-se nesse contexto de reformulação estrutural, promovendo a transição da tradicional jornada semanal máxima de 44 horas para a denominada “Escala 5x2”.

Essa alteração constitucional atinge o núcleo do art. 7º, incisos XIII e XV, da Constituição Federal, modificando o teto da duração do trabalho normal para 8 horas diárias e 40 semanais, além de consagrar o direito a dois repouso semanais remunerados (RSR), um dos quais preferencialmente aos domingos.

O presente artigo tem por objetivo analisar os desdobramentos dogmáticos e práticos da nova emenda constitucional, abordando a regra de irredutibilidade salarial, as etapas de transição progressiva, os novos critérios operacionais para apuração de divisores e RSR, o regime flexibilizado dos trabalhadores hipersuficientes, bem como os impactos sobre a Administração Pública e os desafios de adequação para o setor patronal.

1. Do Limite da Jornada e da Consagração do Repouso Semanal Remunerado Duplo

Com a nova redação conferida ao art. 7º, XIII e XV, da Constituição Federal, a duração do trabalho normal passa a ter teto de 40 horas semanais e o repouso semanal remunerado é fixado em 2 (dois) dias:

- **Art. 7º, XIII:** Duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 40 horas semanais, mantida a faculdade de compensação e redução mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

- **Art. 7º, XV:** Repouso semanal remunerado de 2 dias, devendo um deles ser concedido preferencialmente aos domingos.

Os dois dias de folga não precisam ser consecutivos, mas devem ser na mesma semana, salvo norma coletiva para todos os trabalhadores, inclusive os sujeitos a regimes diferenciados. A coincidência com a folga aos domingos é obrigação legal dentro de certa periodicidade, como veremos abaixo.

1. Regras Excepcionais de Compensação e Regulação Legal

O § 2º do art. 7º autoriza que norma coletiva (convenção ou acordo coletivo) estabeleça regime compensatório em que se assegure, na média do mês-calendário, a concessão dos 2 dias de RSR por semana, desde que garantido o gozo de no mínimo 1 dia de descanso dentro do período máximo de uma semana de trabalho.

Isto quer dizer que, sem a norma coletiva, a jornada será de 40 horas, não sendo possível o acordo individual escrito (salvo para os hipersuficientes do artigo 444, p. único da CLT), pois o artigo § 2º do art. 7º, utilizou a expressão “convenção ou acordo coletivo” e não “acordo ou convenção coletiva” usada no artigo 59 da CLT e no inciso XIII do mesmo dispositivo legal.

Explico:

A inversão da palavra “acordo” foi proposital e tem explicação histórica. A CLT, antes mesmo da Constituição, autorizada a compensação de jornada por acordo escrito ente empregado e empregador ou mediante contrato coletivo. Em 1967 o Dec-Lei 229, modifica a nomenclatura do “contrato coletivo” para dividi-los em convenção coletiva e acordo coletivo. Para harmonizar os novos institutos coletivos criados em 67 com a redação primitiva do artigo 59 da CLT, a palavra acordo passou a vir antes da expressão convenção coletiva, para abarcar tanto o acordo individual como o coletivo. Se assim não fosse a frase ficaria “mediante acordo, acordo coletivo ou convenção coletiva”. O legislador preferiu resumir e ficar “mediante acordo ou convenção coletiva”. Essa mesma lógica foi repetida pelo constituinte de 88 no inciso XIII do artigo 7º, quando tratou da compensação de jornada. Baseado nessa premissa, o TST fixou o entendimento contido na Súmula 85 do

TST, admitindo o acordo individual para fins de ajuste de compensação de jornada. Com o advento da reforma trabalhista, a redação do artigo 59 da CLT foi novamente alterada e hoje o artigo 59 da CLT se refere tanto ao acordo individual como ao coletivo.

Feita a explicação acima, conclui-se que será possível, apenas por negociação coletiva, que em uma semana o empregado trabalhe menos horas no sistema 6x1 (seis dias de trabalho por um de descanso) e noutra semana mais horas, na modalidade 4x3, por exemplo, mesmo que extrapole o limite de duas horas extras por dia, pois a norma coletiva poderá flexibilizar o §2º do artigo 59 da CLT (Tema 1.046 do STF).

Não havendo negociação coletiva, a jornada de 40 horas deverá ser aplicada quando completado dois meses da EC 141.

Aparentemente continua valendo a regra contida na OJ 410 da SDI-1 do TST, reafirmada pelo Tema 265 do TST de não deixar o trabalhador mais de seis dias consecutivos trabalhando.

Além disso, o § 3º estabelece reserva legal para que a lei ordinária disponha sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso possam observar regimes diferenciados, sem prejuízo dos limites constitucionais previstos nos incisos XIII, XIV e XV.

2. A Garantia da Irredutibilidade Salarial e o Regime de Transição

2.1. Manutenção do Salário Nominal e Mínimo/Piso

O art. 2º da Emenda determina expressamente que a redução da jornada e o incremento do RSR aplicam-se, nos prazos fixados, aos contratos de trabalho em vigor e sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie. Essa garantia estende-se categoricamente aos pisos salariais (art. 2º, parágrafo único).

Como desdobramento lógico a diminuição da jornada com a preservação do salário total resulta na elevação do valor do salário-hora.

2.2. Implementação Progressiva da Jornada (Art. 6º)

A adequação para a jornada de 40 horas semanais observará um cronograma progressivo:

2 (dois) meses após a publicação: A duração do trabalho normal não excederá **42 horas semanais**.

1 (um) ano após o decurso do primeiro prazo: A duração do trabalho normal não excederá **40 horas semanais**.

Durante o período de transição (um ano) as negociações coletivas poderão ampliar a duração diária do trabalho normal além das 8 horas para viabilizar o arranjo da jornada semanal de 42 horas, devendo, contudo, conceder dois repousos e, se autorizado normativamente, respeitar, na média, os 2 dias de RSR no mês calendário.

Por um ano, por exemplo, os empregados poderão trabalhar 8:24 por cinco dias na semana, de forma a cumprir as 42 horas semanais previstas na EC 141.

2.3. Caducidade de Cláusulas Coletivas Incompatíveis e Preservação de Jornadas Reduzidas

- **Caducidade Automatizada (Art. 3º):** Decorridos 2 meses da publicação, ficarão automaticamente sem efeito as cláusulas de acordos ou convenções coletivas de trabalho sobre duração do trabalho e RSR que forem incompatíveis com os novos ditames constitucionais.
- **Preservação de Jornadas Mais Benéficas (Art. 4º):** A promulgação da Emenda não implica redução proporcional de jornadas já praticadas em patamar igual ou inferior a 40 horas semanais, garantindo-se, todavia, a aplicação do novo RSR duplo de que trata o inciso XV do art. 7º.

3. Desdobramentos Práticos: Divisores, RSR e Faltas Injustificadas

3.1. Divisores Salariais

Por aplicação da Súmula nº 431 do Tribunal Superior do Trabalho reafirmada pelo Tema 260 do TST, os divisores aplicáveis ao cálculo do salário-hora e das horas extraordinárias passam a ser:

- **Jornada de 42 horas semanais:** Divisor **210**.
- **Jornada de 40 horas semanais:** Divisor **200 (Tema 2 do TST)**.
- **Jornada de 36 horas semanais:** Divisor mantido em **180**.

Vale lembrar que transformar um dia a mais em repouso remunerado não altera o divisor.

3.2. Formatação do Repouso Semanal Remunerado Duplo

1. **Mensalistas:** O valor de dois RSRs permanece embutido na remuneração mensal, por interpretação do art. 7º, § 2º, da Lei nº 605/1949.
2. **Horistas, Comissionistas e Trabalhadores em Domicílio:** O valor do descanso corresponderá à média de dois dias de trabalho (proporção equivalente a **2/5** do labor semanal), mera adaptação da alínea d do artigo 7º da Lei 605/49.
3. **Reflexos de Horas Extras:** A projeção de horas extras habituais incidirá sobre os dois dias de RSR – Súmula 172 e Tema 256 do TST.
4. **Cálculo da Média Diária:** Cada RSR equivalerá à jornada média diária dos 5 dias trabalhados (exemplo: para quem cumpre 8 horas diárias, cada RSR corresponderá a 8 horas de pagamento).

3.3. Regimes Especiais de Escala nos Domingos e Feriados

A instituição do RSR duplo não altera a disciplina setorial de folgas aos preferencialmente aos domingos, salvo negociação coletiva em sentido diverso:

- **Mulheres:** Mantida a escala com descanso num domingo quinzenal (art. 386 da CLT).
- **Comércio:** Mantida a escala de folga num domingo na terceira| semana (2x1) – Lei 10.101/00.
- **Demais Trabalhadores:** Mantida a folga num domingo a cada sete semanas (Art. 58, §2º da Portaria 671/21).
- **Feriados:** Os trabalhadores mantêm o direito à fruição/pagamento dos feriados além dos dois RSRs semanais.

Para fins de adequação ao tipo de trabalho desenvolvido a norma coletiva poderá dispor de forma diversa a coincidência da folga com o domingo, flexibilizando as regras acima para periodicidade (Tema 1.046), inclusive para a mulher (Rcl 95.060).

3.4. Efeitos das Ausências e Atrasos Injustificados

A ocorrência de atraso injustificado superior a 5 minutos por pegada ou a 10 minutos (art. 58, §1º da CLT) no dia ou ausência injustificada ao trabalho sujeita o empregado mensalista ou quinzenalista (que tem o RSR embutido) ao desconto do dia (ou atraso) não trabalhado, cumulado com a **perda dos 2 (dois) dias de repouso da semana** e do eventual feriado daquela semana. Assim, o empregador poderá descontar três dias, o dia da falta, mais dos dois repouso da semana e, se existir, a remuneração do feriado também. O direito às respectivas folgas permanece, a remuneração que não será paga ou descontada.

Os comissionistas, os que recebem por percentagem, peça, hora ou produção, que faltarem um dia não receberão os dois RSRs correspondentes a essa semana.

4. O Novo Conceito de Hipersuficiência na Emenda Constitucional

O art. 8º da Emenda introduz uma regra específica sobre controle e duração do trabalho para empregados de alta renda, afastando-se do critério da CLT (art. 444, parágrafo único):

- **Requisitos Cumulativos:**

1. Empregado portador de diploma de nível superior; e
2. Percepção de remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS (equivalente a R\$ 21.188,88 em valores atuais).

- **Efeitos Jurídicos:** Estes trabalhadores ficam **excluídos do regime de duração do trabalho e do controle de jornada**, ressalvada disposição contratual em contrário por liberalidade do empregador ou norma coletiva. Trata-se de uma hipótese autônoma de exceção ao controle de ponto, alinhada à lógica do art. 62 da CLT.

Isso quer dizer que não terão direito às horas extras, noturnas, adicional noturno e extra, intervalo intra e interjornada, mas tão somente aos dois repouso semanais remunerados e feriados.

- **Garantias Inafastáveis:** Preserva-se o direito constitucional aos 2 dias de RSR, devendo o empregador aferir apenas a frequência e não a jornada trabalhada.
- **Exceção Constitucional:** Tal exceção **não se aplica aos empregados públicos** da administração direta e indireta da União, Estados, Distrito Federal e Municípios (§ 1º do art. 8º).
- **Competência:** Fixa-se expressamente a competência da Justiça do Trabalho para julgar as ações correlatas a este dispositivo (§ 2º do art. 8º).

5. Reflexos nos Contratos Administrativos, Concessões, Delegações e Terceirização Pública

O art. 9º estabeleceu regras de transição para mitigar o impacto econômico nos contratos celebrados pela Administração Pública direta e indireta cuja execução envolva emprego direto de mão de obra:

- **Prazo para Aditamento:** As disposições sobre redução de jornada serão aplicadas após aditamento contratual voltado à recomposição do equilíbrio econômico-financeiro, a ser formalizado no prazo máximo de **1 (um) ano**.

O artigo 9º exclui as concessionárias e permissionárias de serviços público, como as empresas que exploram o transporte rodoviário, metroferroviário, ferroviário, aéreo, as de gás, energia, água e esgoto etc da aplicabilidade imediata da regra geral. Entendemos que nestes casos, as disposições sobre redução de jornada e o implemento de dois RSRs serão aplicadas após aditamento contratual voltado à recomposição do equilíbrio econômico-financeiro, a ser formalizado no prazo máximo de 1 (um) ano. Digo isso porque quando o legislado reformista quis incluir do dois RSR o fez expressamente, como no artigo 1º, § 3º, artigo 7º e 8º da EC 141. Na verdade, nem seria necessário esse esforço interpretativo, ou o próprio

parágrafo § 3º do artigo 9º, explicita que se “os contratos forem aditados no prazo de dois meses 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”.

- **Início da Abrangência aos Empregados Terceirizados:** Os trabalhadores alocados na execução dos contratos passam a cumprir a nova jornada reduzida na data da formalização do aditamento contratual ou ao término do prazo de 1 ano, o que ocorrer antes, garantida a irredutibilidade salarial.
- **Contratos Aditados Antecipadamente:** Contratos aditados no prazo de 2 meses da publicação da Emenda aplicarão os novos limites e RSRs a partir das vigências instituídas na própria Emenda.
- **Medidas Mitigatórias para ME/EPP e MEI:** O art. 5º autoriza a edição de lei complementar com medidas transitórias condicionadas à manutenção do nível de emprego para mitigar os impactos financeiros sobre microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

6. Adequação de Categorias com Regimes Especiais:

Foi permitida que a lei ordinária possa dispor sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado observe regimes diferenciados, respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do artigo 7º da CF. Isso quer dizer que para algumas categorias será possível a alternância de semanas 6x1 com semanas 4x3, ora com jornada dilatada ora com jornada reduzida.

A lei poderá apontar quais são as categorias ou trabalhos especiais que demandam tratamento diferenciado, tais como radialistas, atletas, comerciários, domésticos, aeronautas, aeroviários, vigilantes, telemarketing, motoristas, jornalistas, trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, escala 12x36 etc.

Além disso, a 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.

Entre estas medidas transitórias estaria a concessão de mais prazo para implementação da jornada reduzida e da concessão de dois dias de repouso? Entendo que sim, pois foi a própria emenda que autorizou a flexibilização quando utilizou a expressão “mitigação dos impactos”. Todavia, tais prazos devem ser razoáveis para não desconfigurar a urgência da novidade.

Uma emenda constitucional poderia modificar os novos direitos trazidos pela EC 141? Também entendo que sim, pois as emendas constitucionais possuem a mesma hierarquia entre si. Logo, uma emenda posterior pode revogar, modificar ou substituir o conteúdo de uma emenda anterior, desde que siga o processo legislativo adequado. Não está inserida nas cláusulas pétreas (Art. 60, § 4º da CF) a jornada de 40 horas do empregado. O que se proíbe é a abolição de direito (ADI 2.024), da jornada em si, da limitação de tempo de trabalho, o que não pode ocorrer. O número “40 horas” não é cláusula pétrea, mas a limitação de jornada sim. No caso, não se aplica ao caso a alegação e vedação e retrocesso social, pois a própria EC 141/26 excluiu os hipersuficientes de jornada, reduzindo direitos antes concedidos de forma genérica pelo artigo 7º da CF.

A jornada de 40 horas e dois repouso deve ser aplicada aos empregados domésticos e empregados que trabalham no sistema 12x36. Estes têm a média de 42 horas trabalhadas e devem ter seus regimes de trabalho modificados. Como já usufruem de duas ou mais folgas semanais, se menselistas ou quinzenalistas, a prática não será alterada, pois a remuneração já está embutida no salário. A adequação será apenas quanto ao limite de 40 horas semanais.

6.1. Regime de Trabalho 12x36

Como dito acima, uma das categorias que terá impacto com a redução da jornada para 40 horas semanais, será a dos trabalhadores cujas escalas são pelo sistema 12x36. Isto porque, se de fato trabalhadas as 12 horas e descansadas as 36 consecutivas, temos que numa semana o limite semanal é de 36 horas e noutra de 48 horas, cuja média soma 42 horas. Logo, só a partir da redução para 40 horas (um ano da publicação da EC 141) que os impactos serão absorvidos.

A solução já existe, pois, na prática, a maioria das empresas adota escala 12x36, mas com apenas 11 horas de trabalho por dia, pois, somado com o intervalo de 1 hora, chega-se ao turno de 12 horas. Se essa prática persistir, de fato numa semana o empregado trabalha 33 horas e noutra 44h, cuja média 38h e 30 min semanais, isto é, abaixo do limite constitucional.

O problema será a adoção do sistema 12x36 no horário noturno por conta da hora noturna reduzida de 52 minutos e 30 segundos. Neste caso, a média semanal pode ultrapassar o limite de 40 horas. Assim, ou o empregador reduz as 11 horas trabalhadas para 10 horas ou ajusta coletivamente a majoração da hora noturna, isto é, de 52´30´´ para 60 minutos (Tema 1.046 do STF).

A negociação coletiva poder alterar o horário noturno (das 22 às 5h), a hora reduzida (52´30´´) ou até do valor do adicional, seja porque tais direitos específicos não constam do artigo 7º da CF, que apenas garante adicional noturno superior ao diurno; seja porque não estão nos incisos proibitivos contidos no artigo 611-B da CLT.

Não se aplica ao caso, a alegação de que tais regras são indisponíveis por abordarem conteúdo de medicina, saúde e segurança do trabalho, porque a duração do trabalho pode ser negociada e flexibilizada. Apesar de ser de fato regra de medicina e segurança do trabalho, seu conteúdo pode ser flexibilizado por ajuste coletivo, como reconheceu o parágrafo único do artigo 611-B da CLT. Aliás, foi a própria constituição autorizou, nos incisos XIII e XVII do artigo 7º, a compensação de jornada (aumento do trabalho num dia pela redução em outro) e a majoração da jornada do turno ininterrupto de revezamento. Atente-se que faz parte da duração do trabalho o labor noturno (Capítulo II da CLT). Assim como a jornada pode ser negociada, também as regras de trabalho noturno o podem desde que não altere o comando constitucional de que o valor da hora noturna deve ser superior ao da hora diurna (artigo 7º, IX da CF). O que não é permitido é que a negociação coletiva suprima o adicional noturno.

O próprio TST tem admitido hora noturna de 60 minutos do petroleiro e do portuário (OJ 60 SDI-1 e Súmula 112 do TST). Há também decisões favoráveis favorecendo a negociação coletiva RR 478-38.2011.5.09.0069, [RRAg_0001306-76.2011.5.01.0030](#), RR 0000927-73.2023.5.09.0069 etc.

Prevalece o artigo 59-A da CLT, que autoriza a adoção de acordo escrito ou norma coletiva para a escala 12x36 e a indenização dos intervalos intrajornada não concedidos.

A concessão de dois repousos semanais remunerados não impacta na escala 12x36 e para todos os mensalistas, pois de fato já gozam de dois descansos na média mensal e porque a Lei 605/49 considera que todo mensalista e quinzenalista já tem embutida a remuneração do repouso.

7. Prazo para alteração das regras – Termo inicial - Contagem

A regra geral de publicação de leis determina que ela passa a ter validade (eficácia) no dia seguinte ao da sua publicação oficial.

Todavia, a EC 141, que foi publicada no dia 16/10/2026, numa sexta-feira, estabeleceu prazos em meses e ano para sua eficácia plena. Neste caso, pela regra estabelecida no artigo 132. § 3º, do Código Civil, os prazos fixados em meses vencem no dia de igual número do mês do vencimento. Contando 2 meses a partir da publicação do dia 16/10/2026, o prazo encerra-se no dia **16/12/2026** (uma quarta-feira).

8. Inconstitucionalidade de uma EC

Uma emenda constitucional pode ser declarada inconstitucional seja por vício de formação seja pelo conteúdo.

Há diversos exemplos trazidos pelo STF.

a). Emenda Constitucional nº 3/1993 (IPMF e Cobrança Imediata)

- **O que previa:** Criou o Imposto Provisório sobre Movimentação Financeira (IPMF) e estabeleceu que a sua cobrança poderia ocorrer no mesmo ano em que a lei do imposto fosse publicada, afastando o princípio da anterioridade tributária.
- **O que o STF decidiu (ADI 939):** O Supremo declarou a **inconstitucionalidade do dispositivo da EC 3/1993** que autorizava a cobrança imediata do IPMF. A Corte entendeu que o princípio da anterioridade tributária é uma garantia individual do

contribuinte e constitui uma **cláusula pétrea** (art. 60, § 4º, IV, da CF/88), a qual não pode ser mitigada ou abolida nem por Emenda Constitucional.

b) Emenda Constitucional nº 62/2009 (Regime Especial de Precatórios)

- **O que previa:** Criou um regime especial para pagamento de precatórios pelos Estados e Municípios, prevendo parcelamento em até 15 anos, teto anual de gastos vinculado à receita corrente líquida e leilões com deságio para pagamento das dívidas públicas.
- **O que o STF decidiu (ADIs 4357 e 4425):** O STF declarou a **inconstitucionalidade parcial e substancial da EC 62/2009**. O Tribunal julgou que submeter os débitos judiciais a regras morosas e leilões violava a efetividade da jurisdição, o direito de propriedade e a separação dos poderes.

c) Emendas Constitucionais nº 113/2021 e nº 114/2021 (Teto dos Precatórios)

- **O que previam:** Estabeleceram um teto anual para o pagamento de precatórios da União e alteraram o índice de correção de dívidas públicas.
- **O que o STF decidiu (ADIs 7064 e 7047):** Em julgamento concluído no final de 2023, o STF declarou a **inconstitucionalidade da trava e do teto de precatórios** instituídos pelas emendas, autorizando o Governo Federal a quitar o passivo acumulado fora do teto de gastos.

d) Emenda Constitucional nº 73/2013 (Criação de novos TRFs por EC)

- **O que previa:** Aprovada pelo Congresso para criar quatro novos Tribunais Regionais Federais (TRFs da 6ª, 7ª, 8ª e 9ª Regiões) alterando o ADCT.
- **O que o STF decidiu (ADI 5017):** O STF declarou a emenda **inconstitucional por vício formal de iniciativa**. A criação de tribunais e a estruturação do Judiciário é matéria de iniciativa privativa do Poder Judiciário (no caso, do STF/STJ), não podendo o Poder Legislativo deflagrar o processo legislativo por meio de proposta de emenda.

Só um estudo mais aprofundado poderá afirmar se a EC 141 tem vício formal, diante da aglutinação de duas PECs ou de conteúdo.

9. Conclusão

Diferentemente do que ocorreu quando da Constituição de 1988, que reduziu a jornada de 48 para 44 horas semanais, a EC 141, promulgada no dia 16/10/26, além de reduzir a jornada de 44 para 40 horas semanais, criou um repouso remunerado a mais. Não reduziu

apenas a jornada semanal e não criou outro dia de folga: determinou que esse segundo dia de folga fosse remunerado. Esse sim, foi o maior impacto da EC 141.

A redução da jornada semanal gera imediato impacto econômico nas empresas e na vida dos trabalhadores. Mas, a redução simultânea da jornada com a criação de mais uma folga remunerada poderá ter efeitos mais intensos tanto para os trabalhadores como para empresários.

Para os empresários porque terão que remodelar seus negócios e contratar mais pessoas para suprir a demanda.

Para os trabalhadores que ganham por hora, produção, peça, percentagem e comissão o impacto pode ser até negativo, pois se trabalhar menos pode vender/produzir menos. A remuneração destas folgas é calculada pela média da produção durante o trabalho. Se a produção diminui o valor do repouso também.

Aparentemente a irredutibilidade salarial mencionada na EC 141 foi dirigida aos empregados mensalistas e quinzenalistas, pois para estes sim a alteração foi excelente, mas não tão favorável aos que percebem por produção.

Enfim, a Emenda Constitucional 141/26 reconfigura substancialmente o sistema de duração do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro ao instituir a Escala 5x2, fixando a jornada em 40 horas semanais e criando um segundo RSR. Apesar de a medida ser de grande valia para a higidez física e mental dos trabalhadores, algumas categorias deveriam ter regras diferenciadas e o período de transição deveria ser maior para o empresariado se adaptar.

A transição exige imediata mobilização das empresas, entidades sindicais e entes públicos. O sucesso da implementação da nova ordem constitucional dependerá, fundamentalmente, do uso adequado da autonomia privada coletiva e do diálogo social para harmonizar a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores com a sustentabilidade econômica das organizações.

Referências Legislativas, Normativas e Jurisprudenciais

1. Propostas e Emendas Constitucionais

- Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 221.
- Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026.

2. Legislação Constitucional e Infraconstitucional

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988:
 - Art. 7º, incisos IX, XIII, XIV e XV.
 - Art. 7º, §§ 2º e 3º.
 - Art. 8º, §§ 1º e 2º.
 - Art. 60, § 4º (Cláusulas Pétreas).
- Código Civil (Lei nº 10.406/2002):
 - Art. 132, § 3º (Regras de contagem de prazos).
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - Decreto-Lei nº 5.452/1943):
 - Art. 58, §§ 1º e 2º.
 - Art. 59, § 2º.
 - Art. 59-A.
 - Art. 62.
 - Art. 386.
 - Art. 444, parágrafo único.
 - Art. 611-B, parágrafo único.
- Leis Federais Ordinárias:
 - Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949 (Art. 7º, § 2º e alínea d).
 - Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

3. Atos Normativos do Poder Executivo

- Decreto-Lei 229
- Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021:
 - Art. 58, § 2º.

4. Súmulas e Orientação Jurisprudencial

- Tribunal Superior do Trabalho (TST):
 - Súmula nº 112.
 - Súmula nº 172.
 - Súmula nº 431.
 - Orientação Jurisprudencial nº 60 da SDI-1.
 - Orientação Jurisprudencial nº 410 da SDI-1.

5. Repercussão Geral e Temas de Jurisprudência

- Supremo Tribunal Federal (STF):
 - ADI 2.024.
 - Rcl 95.060
 - Tema nº 1.046 da Repercussão Geral (Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente).
- Tribunal Superior do Trabalho (TST):
 - Tema nº 2 de Recursos Repetitivos.
 - Tema nº 256 de Recursos Repetitivos.
 - Tema nº 260 de Recursos Repetitivos.
 - Tema nº 265 de Recursos Repetitivos.

6. Precedentes Citados

- TST - RR 478-38.2011.5.09.0069.
- TST - RRAg 0001306-76.2011.5.01.0030.
- TST - RR 0000927-73.2023.5.09.0069.