ARTIGO DOUTRINÁRIO

Primeiras impressões sobre a Emenda Constitucional nº 141/2026

O segundo repouso semanal remunerado e a reconfiguração do regime jurídico da duração do trabalho

Vólia Bomfim

Advogada · Professora
Titular da Cadeira nº 77 da Academia
Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT)

Ney Maranhão

Juiz do Trabalho · Professor
Titular da Cadeira nº 30 da Academia
Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT)

Revista Venturoli Trabalhista

BRASÍLIA · ANO 1 · V. 10 · OUTUBRO/2026 · NO PRELO

Primeiras impressões sobre a Emenda Constitucional nº 141/2026: o segundo repouso semanal remunerado e a reconfiguração do regime jurídico da duração do trabalho

Vólia Bomfim[1]
Ney Maranhão[2]

RESUMO

A Emenda Constitucional nº 141/2026, promulgada em 16 de outubro de 2026, reduziu a duração do trabalho normal de 44 para 40 horas semanais e assegurou repouso semanal remunerado de dois dias, sem redução salarial. O artigo examina, em perspectiva de conjunto, as primeiras impressões exegéticas sobre as diretrizes normativas da emenda e o seu impacto jurídico. Sustenta-se que o núcleo da reforma não está na redução aritmética da jornada, mas na criação de um segundo dia de repouso semanal remunerado, em torno do qual gravitam os principais problemas interpretativos e efeitos práticos da novidade. Adota-se o método dedutivo, com pesquisa bibliográfica e documental centrada no texto da emenda, no parecer da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado, na legislação, nos precedentes do TST e do STF e nas primeiras manifestações doutrinárias. Analisam-se a transição, a irredutibilidade salarial, a remuneração do repouso duplo, os divisores, os reflexos das horas extras, as faltas injustificadas, a reserva de negociação coletiva, os regimes especiais, os contratos públicos e a validade da emenda. Conclui-se, em síntese, que a preservação do salário eleva o salário-hora e conduz aos divisores 210 e 200, salvo norma coletiva; que a irredutibilidade não impede a redução negociada coletivamente; que o repouso duplo encarece as horas extras habituais e pode prejudicar os remunerados por produção; que a ampliação da jornada na transição depende de norma coletiva e a redistribuição do repouso, em regra, de norma coletiva ou de lei, sempre preservada a proporção do descanso assegurada pelo inciso XV; e que, nos contratos públicos, abrem-se três caminhos hermenêuticos quanto à incidência do segundo repouso.

PALAVRAS-CHAVE Emenda Constitucional nº 141/2026 · repouso semanal remunerado · duração do trabalho · escala 5x2 · negociação coletiva

1 **Vólia Bomfim** é Advogada e Consultora Jurídica. Desembargadora aposentada do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ). Doutora em Direito e Economia pela Universidade Gama Filho (UGF). Mestra em Direito Público pela Universidade Estácio de Sá (UNESA). Pós-graduada em Direito do Trabalho e em Processo Civil e Processo do Trabalho pela UGF. Titular da Cadeira nº 77 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT).

2 **Ney Maranhão** é Juiz Titular de Vara da Justiça do Trabalho da 8ª Região (TRT-8/PA-AP). Professor Adjunto da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Pará. Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará (Mestrado e Doutorado – CAPES 6). Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Coimbra (Portugal). Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP), com estágio de Doutorado-Sanduíche junto à Universidade de Massachusetts (Boston/EUA). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade de Roma/La Sapienza (Itália). Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará. Titular da Cadeira nº 30 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT).

ABSTRACT

First impressions on Constitutional Amendment No. 141/2026: the second paid weekly rest day and the reshaping of the legal regime of working time in Brazil

Constitutional Amendment No. 141/2026, enacted on 16 October 2026, reduced normal working time in Brazil from 44 to 40 hours per week and guaranteed two days of paid weekly rest, with no reduction in pay. This article offers an overall view of first interpretive impressions on the amendment's normative provisions and their legal impact. It argues that the core of the reform lies not in the arithmetic reduction of working hours but in the creation of a second paid weekly rest day, around which the main interpretive problems and practical effects of the change revolve. The study follows a deductive method, based on bibliographic and documentary research on the text of the amendment, the report of the Senate Constitution and Justice Committee, statutory law, case law of the Superior Labour Court and the Federal Supreme Court, and the first scholarly commentaries. It examines the transition, the guarantee against pay reduction, the payment of the double rest day, hourly divisors, the effect of overtime on rest-day pay, unjustified absences, the reservation in favour of collective bargaining, special regimes, public contracts and the validity of the amendment. It concludes that preserving pay raises the hourly wage and leads to the 210- and 200-hour divisors, unless a collective agreement provides otherwise; that the guarantee against pay reduction does not bar collectively negotiated reductions; that the double paid rest makes habitual overtime more expensive and may harm piece-rate and commission workers; that the extension of daily hours during the transition requires a collective agreement and the redistribution of rest days, a collective agreement or statute, except for high-earning qualified employees, always preserving the proportion of rest guaranteed by the Constitution; and that, in public contracts, three interpretive paths open as to when the second rest day applies.

KEYWORDS *Constitutional Amendment No. 141/2026 · paid weekly rest · working time · 5x2 schedule · collective bargaining*

COMO CITAR

BOMFIM, Vólia; MARANHÃO, Ney. Primeiras impressões sobre a Emenda Constitucional nº 141/2026: O segundo repouso semanal remunerado e a reconfiguração do regime jurídico da duração do trabalho. **Revista Venturoli Trabalhista**. Brasília, ano 1, volume 10, outubro/2026 (no prelo).

Sumário

1 Introdução 5

2 A arquitetura normativa da Emenda Constitucional nº 141/2026 7

2.1 Os novos incisos XIII e XV do art. 7º: duas garantias distintas 7

2.2 O regime de transição e a contagem dos prazos 8

2.3 Irredutibilidade salarial e direito intertemporal 9

2.4 Pode a norma coletiva reduzir o salário em razão da nova jornada? 10

3 O coração da reforma: o segundo repouso semanal remunerado 13

3.1 Repouso a mais – e não apenas folga a mais: o peso do adjetivo "remunerado" 13

3.2 Remuneração do repouso duplo segundo as modalidades salariais 15

3.3 Salário-hora e divisores: o repouso a mais altera a conta? 16

3.4 O reverso da medalha: faltas e atrasos injustificados 19

3.5 Domingos, feriados e férias: a disciplina setorial que permanece 21

3.6 Quem ganha e quem poderia perder com o repouso remunerado 22

4 A negociação coletiva no novo regime: espaços e limites 23

4.1 "Acordo ou convenção coletiva" e "convenção ou acordo coletivo": a escolha das palavras 23

4.2 Compensar, redistribuir o repouso e majorar: distinções e consequências 26

5 Regimes especiais e exceções 28

5.1 A escala 12x36 e o trabalho noturno 28

5.2 Domésticos, regimes diferenciados por lei e pequenos empreendimentos 30

5.3 O empregado hipersuficiente 31

5.4 Administração Pública, concessões e terceirização 34

6 A emenda diante do poder de reforma e do controle de constitucionalidade 37

6.1 Pode uma emenda posterior modificar a EC nº 141/2026? 37

6.2 Pode a EC nº 141/2026 ser declarada inconstitucional? 38

6.3 Um decreto para as exceções? Os limites da regulamentação anunciada 40

7 Conclusão 41

Referências 44

1

Introdução

Há reformas que apenas retocam a fachada do edifício normativo; outras lhe alcançam as fundações. A Emenda Constitucional nº 141, promulgada pelas Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal em 16 de outubro de 2026, pertence, sem favor algum, ao segundo grupo.[3] Ao conferir nova redação aos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, o constituinte derivado reduziu a duração do trabalho normal de 44 para 40 horas semanais e assegurou, pela primeira vez em nossa história constitucional, repouso semanal remunerado de dois dias, tudo isso sem qualquer redução salarial. Dessume-se, já de partida, que não se está diante de mero ajuste de calendário, mas de uma redefinição do próprio modo como o Direito brasileiro reparte, entre a empresa e a vida, o tempo de quem trabalha.[4]

A dimensão do fenômeno não é desprezível. Segundo o parecer aprovado pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal, com apoio em nota técnica do IPEA elaborada a partir da RAIS de 2023, dos mais de 44 milhões de vínculos celetistas então registrados, mais de 31 milhões, entre os que tinham jornada informada, cumpriam exatas 44 horas semanais; e 80% dos vínculos com jornada superior a 40 horas percebiam salário contratual de até dois salários-mínimos.[5] A jornada extensa, como ali se concluiu, não se distribui de modo neutro: recai, desproporcionalmente, sobre os trabalhadores de menor renda e menor escolaridade. Estimativas divulgadas pela imprensa com base em dados do Dieese, construídas sob outro critério, falam em cerca de 26,8 milhões de trabalhadores alcançados, dos quais 22 milhões com vínculo formal.[6] Os números variam conforme a base e o método, mas convergem no essencial: a reforma toca a vida de dezenas de milhões de pessoas.

Não admira que o lema que embalou a tramitação — o "fim da escala 6x1" — se tenha convertido em expressão de largo curso social. Slogans, porém, têm a virtude da síntese e o vício da simplificação. A fórmula popular sugere que a novidade está no calendário (cinco

3 BRASIL. Constituição (1988). **Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, edição extra, 16 out. 2026. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc141.htm. Acesso em: 22 out. 2026. A emenda encerrou a tramitação da Proposta de Emenda à Constituição nº 221/2019, aprovada pelo Senado Federal em dois turnos em 14 de outubro de 2026.

4 O presente estudo, elaborado em coautoria, revisita, amplia e aprofunda reflexões preliminares publicadas em: BOMFIM, Vólia. Implementação da Escala 5×2 e seus reflexos nas relações de trabalho: EC Nº 141. **Revista Trabalhista**, [s. l.], 17 out. 2026. Disponível em: https://www.revistatrabalhista.com.br Acesso em: 25 out. 2026.

5 BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania. **Parecer (SF) nº 59, de 2026**. Sobre a Proposta de Emenda à Constituição nº 221, de 2019, que 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; e dá outras providências. Relator: Senador Omar Aziz. Brasília, DF: Senado Federal, 2 set. 2026. p. 5.

6 RODRIGUES, Jayanne. **A hora extra pode ficar mais cara com a escala 5x2?** Veja o que dizem os especialistas. O Estado de S. Paulo, São Paulo, 19 out. 2026. Economia.

dias de trabalho em vez de seis), quando o dado juridicamente decisivo, como se procurará demonstrar, é outro: **a natureza remunerada do segundo dia de descanso**. Por detrás dela esconde-se, ademais, um texto normativo de notável densidade técnica: um regime de transição escalonado, regras de direito intertemporal sobre cláusulas coletivas, reservas expressas à negociação coletiva, um novo conceito constitucional de empregado excluído do controle de jornada, disciplina própria para os contratos administrativos e autorização para medidas de mitigação em favor dos pequenos empreendimentos.

As primeiras manifestações doutrinárias, todas produzidas nos dias que se seguiram à promulgação, ocuparam-se, com proveito, de aspectos pontuais da reforma: a distribuição das 42 horas da transição, o regime compensatório do repouso, os divisores e os reflexos remuneratórios do repouso duplo, as assimetrias da negociação coletiva no período transitório, os contratos administrativos, a dimensão existencial do tempo liberado. Os guias de feição prática já publicados, por sua vez, percorrem a emenda em sua inteireza, mas com finalidade operacional, voltada à adequação das empresas e à atuação profissional. Falta, contudo, um olhar de conjunto de feição científica, capaz de percorrer as diversas diretrizes normativas da emenda a partir de um eixo técnico-interpretativo, submetê-las a escrutínio exegético, confrontar as divergências que já se desenham e aferir, com algum distanciamento, o impacto jurídico que delas se pode esperar. É precisamente esse o propósito deste estudo.

Daí a pergunta que o norteia: como devem ser compreendidas as diferentes diretrizes da Emenda Constitucional nº 141/2026 e qual o seu impacto sobre o regime jurídico da duração do trabalho no Brasil? A hipótese aqui sustentada é a de que o coração da reforma não reside na redução aritmética da jornada — movimento que, *mutatis mutandis*, a Constituição de 1988 já havia empreendido ao passar de 48 para 44 horas semanais —, mas na criação de um segundo dia de repouso semanal remunerado. É em torno desse núcleo que gravitam os principais problemas interpretativos e os mais expressivos efeitos práticos da novidade: a elevação do salário-hora, a definição dos divisores, os reflexos das horas extras, as consequências das faltas injustificadas, a situação dos trabalhadores remunerados por produção, a reserva de negociação coletiva para a redistribuição do descanso, o tratamento dos contratos públicos e a lógica dos regimes de transição.

HIPÓTESE

O coração da reforma não reside na redução aritmética da jornada [...], mas na criação de um segundo dia de repouso semanal remunerado.

O objetivo geral deste estudo é oferecer uma leitura científica, sistemática e crítica da emenda. Trata-se, deliberadamente, de leitura inaugural, anterior a qualquer pronunciamento judicial, porque os prazos da emenda já correm e sua aplicação reclama, desde logo,

balizas interpretativas. Suas conclusões oferecem-se, assim, como primeiras impressões, sujeitas ao amadurecimento que só o tempo, a doutrina e a jurisprudência saberão proporcionar.

2
A arquitetura normativa da Emenda Constitucional nº 141/2026

◆

2.1 Os novos incisos XIII e XV do art. 7º: duas garantias distintas

O art. 1º da emenda reescreveu dois incisos do art. 7º da Constituição. O inciso XIII passou a assegurar "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". O inciso XV, por sua vez, passou a garantir "repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos". A mesma disposição acrescentou ao art. 7º dois novos parágrafos: o § 2º, que admite, excepcionalmente e por norma coletiva, regime compensatório do repouso dentro do mês-calendário; e o § 3º, que reserva à lei a disciplina de hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso poderão observar regimes diferenciados, "respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do caput deste artigo". Permaneceram intocados, entre outros, o inciso XIV, que fixa a jornada de seis horas nos turnos ininterruptos de revezamento, e o inciso XVI, que assegura o adicional mínimo de 50% para o serviço extraordinário.

A primeira lição exegética que se colhe dessa arquitetura é a da **autonomia recíproca das duas garantias**. Autônomas, porém não estanques: dialogam entre si. Perceba-se, assim, um dado aritmético revelador: **conjugados o limite diário de oito horas, que permaneceu intocado, e o repouso de dois dias, a semana-padrão já se fecha, por si só, em cinco jornadas de oito horas, isto é, em exatas 40 horas**.

O novo inciso XV, em outras palavras, não é um apêndice do novo teto semanal; é ele que, combinado com o limite diário, desenha a fisionomia da semana de trabalho. E é também ele que, como se verá, torna inalcançáveis, sem norma coletiva, as 42 horas da transição. Eis um primeiro indício de que **o centro de gravidade da reforma está no repouso**. Não por acaso, o parecer da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado qualificou a instituição do segundo dia de repouso semanal remunerado como "núcleo da proposição e origem da ampla mobilização social que a impulsionou".[7]

7 BRASIL, **Parecer (SF) nº 59/2026**, p. 6.

Quanto à sua conformação, cada um dos dois dias corresponde a vinte e quatro horas consecutivas de descanso, na linha do que já dispunham a Lei nº 605/1949 e a CLT para o repouso único. Os dois dias não precisam ser consecutivos, mas, por se tratar de repouso semanal, devem recair na mesma semana; a redistribuição pelo mês-calendário é a exceção do § 2º, que depende de norma coletiva.

A coincidência com o domingo, por seu turno, é preferencial, não exclusiva, e continua a observar a periodicidade fixada pela legislação setorial, examinada na seção 3.5. Também por isso o "fim da escala 6x1" deve ser compreendido com precisão: **a emenda afasta a semana de seis dias de trabalho como modo habitual de organização do trabalho, mas não proscreve, em absoluto, semanas com seis dias trabalhados, já que o próprio § 2º admite, por norma coletiva, semanas com uma única folga, desde que as folgas sejam redistribuídas em outras semanas do mesmo mês-calendário – sem prejuízo, evidentemente, dos regimes diferenciados que a lei venha a instituir (§ 3º), examinados na seção 4.1.**

2.2 *O regime de transição e a contagem dos prazos*

O constituinte derivado optou por uma implantação escalonada e condicionada. Nos termos do art. 6º da emenda, a redução para 40 horas semanais "será implementada de forma progressiva": dois meses após a publicação, a duração do trabalho normal "não excederá a 42 (quarenta e duas) horas semanais"; e, um ano após o decurso desse primeiro prazo, "não excederá a 40 (quarenta) horas semanais". A cláusula de vigência complementa o quadro: a alteração do inciso XV entra em vigor "após decorridos 2 (dois) meses" da publicação, ao passo que os demais dispositivos vigoram desde a data da publicação.

Note-se: embora a nova redação do inciso XIII vigore formalmente desde 16 de outubro de 2026, o art. 6º opera como norma transitória especial que modula sua eficácia, de modo que, até o fim do primeiro prazo (dois meses), subsiste o patamar de 44 horas e, aparentemente, somente ao fim do segundo (um ano) o teto de 40 horas alcançará plena incidência. O repouso duplo, diversamente, não conhece degraus: chega inteiro, já na primeira etapa. Essa leitura isolada do art. 6º, contudo, esbarra no art. 7º da própria emenda — e é dessa tensão que se deve partir.

A aparente antinomia decorre da exegese conjunta dos arts. 6º e 7º da emenda. Enquanto o inciso II do art. 6º fixa o prazo de um ano, o art. 7º condiciona a majoração da jornada normal (estipulada em oito horas) à prévia autorização coletiva. Nesse contexto, indaga-se: como distribuir 42 horas semanais em cinco dias de trabalho sem ultrapassar o teto diário de oito horas? Impossível fazê-lo sem norma coletiva: qualquer arranjo fático demanda chancela sindical para elastecer a jornada padrão e, por conseguinte, harmonizar ambos os dispositivos.

Consequentemente, o patamar de 40 horas passará a viger plenamente em 16 de dezembro de 2026, ressalvada a hipótese de norma coletiva instituidora do regime transitório de 42 horas. Em síntese: a adoção do módulo semanal de 42 horas, pelo período de um ano, subordina-se estritamente à prévia negociação coletiva.

A contagem desses prazos merece atenção. Publicada a emenda em 16 de outubro de 2026, uma sexta-feira, duas leituras são possíveis. Pela regra geral do art. 132 do Código Civil, que exclui o dia do começo e faz os prazos de meses expirarem no dia de igual número do de início, o primeiro prazo venceria em 16 de dezembro de 2026 e a fórmula "após decorridos" deslocaria a incidência para o dia 17.

Parece-nos, todavia, que deve prevalecer a regra específica sobre vacância, aplicável por analogia: o art. 8º, § 1º, da Lei Complementar nº 95/1998 manda incluir na contagem a data da publicação e o último dia do prazo, com entrada em vigor no dia subsequente à sua consumação integral. O art. 132 do Código Civil, afinal, disciplina os prazos em geral, sobretudo os de natureza negocial, ao passo que a Lei Complementar nº 95/1998 cuida especificamente de *vacatio legis*. Contados, pois, dois meses a partir de 16 de outubro, inclusive, o prazo consuma-se em 15 de dezembro, e o limite de 40 horas (salvo norma coletiva) e o repouso duplo incidem a partir de **16 de dezembro de 2026**, uma quarta-feira.

Pelo mesmo critério, a segunda etapa, se existente norma coletiva para a fase transitória, incide a partir de 16 de dezembro de 2027: são, portanto, catorze meses entre a publicação e a implantação integral do novo teto semanal. Ainda que se adote a exegese civilista, a oscilação cinge-se a um único dia, razão pela qual o empregador prudente fará bem em orientar sua conduta pelo marco temporal mais exíguo. Com efeito, para o gestor precavido, a antecipação de vinte e quatro horas importa em ônus mínimo; o retardo, por sua vez, pode acarretar consequências de elevada gravidade financeira e jurídica.

O calendário da emenda pode, assim, ser sintetizado em quatro marcos. Em **16 de outubro de 2026**, com a publicação, passaram a vigorar, entre outros, a irredutibilidade salarial (art. 2º), a preservação das jornadas já iguais ou inferiores a 40 horas (art. 4º) e a exceção do hipersuficiente (art. 8º). Em **16 de dezembro de 2026**, incidem o limite de 40 horas (salvo norma coletiva que adote o regime transitório de 42 horas), o repouso duplo e a caducidade das cláusulas coletivas incompatíveis (art. 3º). Em **16 de outubro de 2027**, esgota-se o prazo máximo para o aditamento dos contratos públicos (art. 9º). E, por fim, em **16 de dezembro de 2027**, caducam as cláusulas coletivas que autorizavam o regime transitório de 42 horas semanais e firma-se para todos o limite de 40 horas.

2.3 *Irredutibilidade salarial e direito intertemporal*

Três regras de direito intertemporal completam o desenho. A primeira, de **índole protetiva**, está no art. 2º: a diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado "aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor e serão implementados sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie", garantia que se estende expressamente aos pisos salariais.

A redação é deliberadamente ampla e a amplitude tem consequência: veda-se não apenas a redução do valor nominal, mas qualquer mecanismo que, por via oblíqua, reduza proporcionalmente a remuneração, ao menos fora da negociação coletiva — ponto que se revelará decisivo na definição dos divisores e na situação dos trabalhadores remunerados por hora ou por produção. Como desdobramento lógico, a diminuição da jornada com preservação do salário resulta na elevação do valor do salário-hora.

A segunda regra, de **índole saneadora**, está no art. 3º: decorridos dois meses da publicação, "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". Trata-se de caducidade automática, que dispensa declaração judicial, mas cirúrgica: não invalida instrumentos coletivos por inteiro, não desfaz prestações pretéritas e atinge somente as estipulações conflitantes com a nova disciplina, para o futuro dos vínculos. Ressalte-se que as normas coletivas que já autorizavam a distribuição de até 42 horas semanais com dois dias de folga, ou jornadas iguais ou inferiores a 40 horas, permanecem válidas e eficazes; o que pode mudar, nesses casos, é a remuneração dos repousos, salvo para mensalistas e quinzenalistas, que já a têm embutida no salário.

A terceira regra, de **índole conservadora**, está no art. 4º: a entrada em vigor da emenda "não implicará redução proporcional das jornadas de trabalho já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 (quarenta) horas semanais", sem prejuízo, contudo, da incidência do novo inciso XV. Quem já trabalhava 36 ou 40 horas não verá sua jornada reduzida em proporção, mas passará, igualmente, a fazer jus aos dois dias de repouso.

Pela mesma razão, quem já cumpria 40 horas não pode ser conduzido às 42 horas da transição com o mesmo salário por ato unilateral ou pactuação individual: as 42 horas são teto, não meta, e a ampliação reduziria o valor da hora, em afronta ao art. 2º da emenda e ao art. 468 da CLT. A ressalva final do art. 4º é reveladora: mesmo onde a emenda nada altera quanto às horas, ela altera o repouso. Uma vez mais, é o descanso que se revela a garantia de alcance universal da reforma.

2.4 *Pode a norma coletiva reduzir o salário em razão da nova jornada?*

A amplitude do art. 2º suscita indagação de grande relevo prático: poderia a norma coletiva, com apoio no art. 7º, VI, da Constituição, que assegura a "irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo", autorizar alguma redução salarial vinculada à implantação da nova jornada? A pergunta não é acadêmica. Pense-se no horista cuja empresa adote, por norma coletiva, o regime transitório de 42 horas e, em 16 de dezembro de 2027, passe ao limite de 40 horas: mantido o valor da hora, haverá, necessariamente, redução da remuneração ao fim do mês. Poderia a negociação coletiva declarar tolerável essa perda ou instituir, por um período de adaptação, hipóteses específicas de redução salarial?

Entendemos que sim. A emenda não se insere num vazio normativo: integra-se a uma Constituição que, desde 1988, assegura a "irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo" (art. 7º, VI) e reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI). Ler o art. 2º da emenda como se esses dispositivos não existissem seria isolá-lo do sistema em que foi inserido, em afronta ao princípio da unidade da Constituição, que manda harmonizar, e não excluir, normas de mesma hierarquia. A emenda não revogou a ressalva coletiva do inciso VI nem contém vedação explícita à redução negociada; e não haveria razão para presumi-la, já que a própria Constituição confiou à autonomia coletiva, precisamente, a flexibilização da irredutibilidade.

A harmonização torna-se natural quando se identifica o destinatário da vedação do art. 2º. A nosso ver, a proibição de redução "nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie" dirige-se às alterações unilaterais e aos ajustes individuais, ainda que formais, terreno em que o empregado não dispõe de poder negocial equivalente ao do empregador e em que já incidia a lógica protetiva do art. 468 da CLT. Não alcança a negociação coletiva, que a Constituição da República autoriza expressamente e que se desenvolve sob a mediação sindical. O art. 2º fecha, assim, a porta da redução imposta ou individualmente pactuada; a porta coletiva permanece aberta pelo próprio texto constitucional, sobretudo para as situações em que a redução da jornada impacte economicamente a empresa, como já se sustentara em reflexão preliminar.[8]

A propósito, o mesmo raciocínio vale para o divisor: se a norma coletiva pode reduzir o próprio salário, pode, por igual razão, fixar divisor que resulte em menor valor da hora, exatamente o que o TST reconheceu no Tema 316, examinado na seção 3.3. E o Tema 1.046 do STF confirma o enquadramento: a irredutibilidade salarial não é direito absolutamente indisponível, porque a própria Constituição, explicitamente, admite sua flexibilização coletiva.

Há, contudo, interpretação oposta, que merece ser exposta e superada: a de que a norma coletiva não poderia autorizar a redução que tenha por causa a própria implementação da emenda. Três razões a sustentam.

A primeira é de especialidade e de cronologia: o art. 2º é norma posterior e específica, que disciplina exatamente a hipótese — a diminuição da jornada e o incremento do repouso "em cumprimento a esta Emenda Constitucional" — e a qualifica com fórmula de máxima abrangência, sem reproduzir a ressalva do art. 7º, VI. Para os defensores dessa tese, o silêncio do constituinte seria proposital. Concluem, assim, que a emenda optou por não prestigiar a negociação coletiva voltada à redução salarial, ainda que motivada pelo ônus econômico que a nova disciplina impôs aos empregadores, e que as únicas exceções autorizadas por norma coletiva são as expressamente previstas no seu texto.

8 BOMFIM, Vólia. **Implementação da Escala 5×2 e seus reflexos nas relações de trabalho**: EC Nº 141. Revista Trabalhista, [s. l.], 17 out. 2026. Disponível em: https://www.revistatrabalhista.com.br Acesso em: 25 out. 2026.

A segunda é de história legislativa: o Senado rejeitou a emenda que pretendia proporcionalizar a remuneração e os demais direitos "à carga horária efetivamente trabalhada", o que teria indiretamente desautorizado a redução salarial, pois admiti-la esvaziaria o próprio objeto da proposição.[9]

A terceira é teleológica: se a norma coletiva pudesse autorizar a redução proporcional, a garantia do art. 2º se converteria em regra supletiva e a promessa de redução da jornada sem redução salarial ficaria à mercê da correlação de forças de cada categoria. É também a leitura de Júlio Baía e Fabiano Coelho, para quem a garantia da emenda é mais ampla que a do art. 7º, VI, justamente por não ressalvar a negociação coletiva.[10]

As objeções, todavia, não nos convencem. A especialidade e a cronologia pressupõem antinomia; e antinomia não há quando as normas podem conviver: o art. 2º disciplina a relação entre empregador e empregado; o art. 7º, VI, a autonomia coletiva. O silêncio da emenda não é, por isso, eloquente, mas remissivo a uma ressalva que já integrava o texto constitucional e dispensava repetição.

Se a intenção do constituinte derivado fosse a de afastar, nesse ponto, a ressalva do inciso VI — medida de patente excepcionalidade —, tê-lo-ia feito expressamente. Tampouco procede o argumento de que as únicas exceções coletivas admitidas seriam as expressamente previstas na emenda: cumpre não confundir a compensação autorizada por norma coletiva com a criação de exceções a direitos fundamentais. A proporção de dois repousos semanais no mês e o limite de 40 horas configuram, eles sim, *minimum minimorum* que a norma coletiva pode apenas redistribuir ou, transitoriamente, majorar nos estritos termos da emenda; a derrogação da irredutibilidade, ao revés, já se encontra prevista no próprio inciso VI do art. 7º.

A emenda rejeitada no Senado, por sua vez, pretendia reduzir a remuneração de todos, automaticamente, na proporção das horas trabalhadas, e sua rejeição não tem o condão de se sobrepor à vontade coletiva dos trabalhadores nem de afastar o inciso VI do art. 7º. Foi essa redução, imposta e generalizada, que o art. 2º afastou; não a redução negociada, setorial e controlada pela entidade sindical, expressão da autonomia coletiva, valioso instrumento de pacificação social prestigiado não só pelo texto constitucional originário, mas também pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), pela própria EC nº 141/2026 (no § 2º do art. 7º da Constituição e nos seus arts. 7º e 8º) e pela tese fixada no Tema 1.046 do STF.

Por fim, o temor de que a garantia do art. 2º se converta em regra meramente supletiva, à mercê da correlação de forças de cada categoria, não procede: a negociação coletiva não é espaço de liberdade irrestrita, mas move-se dentro de limites que a própria ordem jurídica lhe impõe e depende do atendimento de requisitos legais para a formação hígida da norma coletiva autorizadora da redução salarial.

9 BRASIL, **Parecer (SF) nº 59/2026**, p. 8.

10 BAÍA, Júlio; COELHO, Fabiano. **O fim da escala 6x1**: guia prático da EC Nº 141/2026. [S. l.]: Trabalho Notável, 2026. E-book publicado nas redes sociais.

Em verdade, são três os limites para a validade da atuação coletiva autorizadora da redução salarial. O primeiro é o patamar civilizatório mínimo: a redução negociada não pode conduzir a remuneração a valor inferior ao salário-mínimo (art. 7º, IV; Tema 1.046 do STF). O segundo é a contrapartida legal de proteção dos empregados contra a dispensa imotivada durante a vigência do instrumento (art. 611-A, § 3º, da CLT), lógica que ecoa a do art. 5º da própria emenda, que condiciona as medidas de mitigação para os pequenos empreendimentos à manutenção dos níveis de emprego. O terceiro é o já referido atendimento dos requisitos legais de formação da própria norma coletiva (arts. 612 e seguintes da CLT).

Para o empregado hipersuficiente do art. 444, parágrafo único, da CLT, cuja livre estipulação a lei equipara ao instrumento coletivo, é sustentável também o ajuste individual de redução salarial ou de divisor, com as ressalvas expostas na seção 5.3.

Uma ressalva, porém, impõe-se, e Paulo Sérgio João a formulou com agudeza: o art. 2º protege os "contratos de trabalho em vigor". Os novos contratos e as futuras negociações coletivas tenderão a fixar salários de admissão proporcionais às horas reduzidas, de modo que a preservação remuneratória poderá revelar-se, como em 1988, "uma promessa de vida curta".[11] O alerta é procedente, mas comporta um contrapeso textual relevante: o parágrafo único do art. 2º estende a irredutibilidade "inclusive aos pisos salariais", de modo que, ao menos no patamar mínimo das categorias, a proporcionalização futura encontra barreira constitucional expressa, que somente a negociação coletiva pode transpor. Além disso, admitir empregados para as mesmas funções com salários inferiores pode violar o artigo 461 da CLT.

3
O coração da reforma: o segundo repouso semanal remunerado

◆

3.1 *Repouso a mais – e não apenas folga a mais: o peso do adjetivo "remunerado"*

Um paralelo histórico ajuda a dimensionar a novidade. Em 1988, o constituinte originário reduziu a duração semanal do trabalho de 48 para 44 horas, sem, todavia, tocar no número de dias de repouso. A Emenda Constitucional nº 141/2026 vai além: **reduz a jornada semanal de 44 para 40 horas e, simultaneamente, cria um segundo dia de repouso**. Mais do

11 JOÃO, Paulo Sérgio. **Emenda Constitucional nº 141**: da redução da jornada e da dobra do descanso. Consultor Jurídico, São Paulo, 23 out. 2026. Disponível em: https://conjur.com.br/2026-out-23/a-emenda-constitucional-no-141-da-reducao-da-jornada-e-da-dobra-do-descanso/. Acesso em: 23 out. 2026.

que isso, e aqui reside o ponto nevrálgico, não se limita a instituir mais um dia de folga: **determina que esse segundo dia seja *remunerado***. É esse, com efeito, o maior impacto da emenda.

A distinção não é bizantina. Basta lembrar a experiência dos bancários. Também eles, há décadas, não trabalham aos sábados; nem por isso o sábado bancário se converteu em repouso semanal remunerado. Ao julgar o Tema 2 dos recursos de revista repetitivos, o Tribunal Superior do Trabalho assentou que "as normas coletivas dos bancários não atribuíram aos sábados a natureza jurídica de repouso semanal remunerado"[12], tratando-os, portanto, como dias úteis não trabalhados — exatamente o que proclama a Súmula nº 113 da Corte: "o sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado. Não cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração".

O verbete revela, às avessas, toda a carga da novidade: porque o sábado bancário não era repouso remunerado, sobre ele não repercutiam as horas extras. O mesmo precedente, aliás, reconheceu que "o número de dias de repouso semanal remunerado pode ser ampliado por convenção ou acordo coletivo de trabalho, como decorrência do exercício da autonomia sindical".[13]

O que a autonomia coletiva podia fazer setorialmente, a Constituição passou a fazer para todos. E a diferença de qualificação jurídica é tudo: **um dia livre não remunerado é apenas ausência de trabalho; um dia de repouso remunerado é instituto dotado de regime próprio, com salário assegurado, reflexos de verbas habituais, dobra em caso de trabalho não compensado e perda condicionada à assiduidade**. Cada uma dessas consequências, multiplicada por dois, redesenha o custo e a lógica da semana de trabalho.

A história legislativa confirma que a qualificação foi deliberada. No Senado, foram apresentadas emendas que pretendiam considerar o segundo dia, para os horistas, "de descanso semanal não remunerado", ou qualificá-lo, "para fins remuneratórios e de cálculo das demais parcelas trabalhistas", como "dia útil não trabalhado".

Todas foram rejeitadas, ao fundamento de que "o que a PEC nº 221, de 2019, institui não é apenas um dia a mais de folga, mas um segundo dia de repouso semanal remunerado", e de que "a qualificação remuneratória não constitui simples detalhe redacional", porque dela dependem os reflexos do descanso sobre a remuneração.[14]

A ampliação alcança, ademais, a própria duração do descanso contínuo, que correspondia a 35 horas — as 24 horas do repouso (art. 67 da CLT) somadas às 11 horas do intervalo interjornada (art. 66 da CLT) — e agora passa a 59 horas quando os dois dias de repouso forem consecutivos; se não o forem, como admite o regime compensatório, cada um deles atrairá o seu próprio intervalo interjornada.

12 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Incidente de Recursos de Revista Repetitivos nº 849-83.2013.5.03.0138** (Tema 2). Relator: Min. Cláudio Mascarenhas Brandão. Acórdão publicado em 19 dez. 2016. Tese 7.

13 TST, **IRR nº 849-83.2013.5.03.0138** (Tema 2), tese 1.

14 BRASIL, **Parecer (SF) nº 59/2026**, p. 17.

Há, contudo, uma dimensão que transcende a pura aritmética: ao consagrar e remunerar o segundo dia de descanso semanal, **a ordem constitucional reconhece que o tempo livre não constitui mera sobra do tempo produtivo, mas bem jurídico autônomo, digno de ser remunerado e usufruído, viabilizando a desconexão integral do labor e a plena integração na vida social e familiar**.

3.2 *Remuneração do repouso duplo segundo as modalidades salariais*

A disciplina infraconstitucional do repouso remunerado continua a ser a da Lei nº 605/1949, que, por óbvio, foi concebida para um único dia semanal de descanso e reclama, agora, leitura adaptada. Para os mensalistas e quinzenalistas, a solução é singela: o art. 7º, § 2º, da referida lei considera "já remunerados os dias de repouso semanal" do empregado cujo salário é calculado na base de 30 ou 15 dias. Os dois repousos, portanto, permanecem embutidos na remuneração mensal. Na prática do mensalista, a novidade não se traduz em nova rubrica no contracheque, mas em menos horas de trabalho pelo mesmo salário.

Para os horistas, comissionistas e trabalhadores em domicílio, a adaptação é mais delicada. Sustenta-se aqui que o valor do descanso corresponderá à média de dois dias de trabalho, o que equivale a 2/5 do labor semanal, em mera adaptação dos critérios do art. 7º da Lei nº 605/1949 — inclusive da alínea "d", que, para o trabalhador em domicílio, divide por seis a produção semanal, divisor que refletia a semana de seis dias. Cada repouso equivalerá, assim, à jornada média diária dos cinco dias trabalhados: para quem cumpre oito horas diárias, cada dia de repouso corresponderá a oito horas de pagamento.

Quanto aos comissionistas, cujo direito à remuneração do repouso a Súmula nº 27 do TST reafirma "ainda que pracista", o reflexo das comissões passará a incidir sobre os dois dias de descanso.[15] A mesma lógica alcança o professor que recebe por hora-aula, a quem a Súmula nº 351 do TST assegura "o acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado": a fração, construída sobre seis dias de trabalho e um de repouso, tende a converter-se em 2/5.

É nos reflexos das horas extras, porém, que o adjetivo "remunerado" revela sua força econômica. Nos termos da Súmula nº 172 do TST, reafirmada como precedente obrigatório no Tema 256 dos recursos repetitivos, "computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extraordinárias habitualmente prestadas". A projeção das horas extras habituais incidirá, agora, sobre os dois dias de repouso.

15 Quanto à incidência sobre os dois dias, JOÃO, Paulo Sérgio. **Emenda Constitucional nº 141:** da redução da jornada e da dobra do descanso. Consultor Jurídico, São Paulo, 23 out. 2026. Disponível em: https://conjur.com.br/2026-out-23/a-emenda-constitucional-no-141-da-reducao-da-jornada-e-da-dobra-do-descanso/. Acesso em: 23 out. 2026.

E aqui a matemática fala por si: na semana de seis dias úteis e um de repouso, o reflexo correspondia a um sexto do valor médio das horas extras semanais. Na semana de cinco dias úteis e dois de repouso, a proporção salta para 2/5. O reflexo, em outras palavras, mais do que duplica, passando de cerca de 16,7% para 40% do valor das horas extras habituais, sem contar feriados.

O efeito, de resto, não se detém no repouso. Desde a nova redação da Orientação Jurisprudencial nº 394 da SBDI-1, firmada no Tema 9 dos recursos repetitivos, "a majoração do valor do repouso semanal remunerado, decorrente da integração das horas extras habituais, deve repercutir no cálculo [...] das demais parcelas que têm como base de cálculo o salário", inclusive férias, gratificação natalina, aviso prévio e FGTS, para as horas extras prestadas a partir de 20 de março de 2023.[16] Duplicada a base do repouso, duplica-se também a cadeia de repercussões.

O resultado, que talvez escape ao debate público, é de extraordinária relevância: **a hora extra habitual torna-se substancialmente mais cara, não apenas porque o salário-hora se eleva, mas porque o seu reflexo no repouso (e, por via deste, nas demais parcelas) se multiplica**. A emenda, por essa via indireta, institui poderoso desestímulo econômico à habitualidade das horas extraordinárias, o que se harmoniza com a finalidade protetiva da limitação do tempo de trabalho. Não seria coerente reduzir a jornada normal e, ao mesmo tempo, baratear o expediente que a esvazia.

3.3 *Salário-hora e divisores: o repouso a mais altera a conta?*

A elevação do salário-hora, consequência necessária da redução da jornada com preservação do salário, exige a revisão dos divisores utilizados no cálculo do valor da hora e das horas extraordinárias. Por aplicação da Súmula nº 431 do TST (reafirmada como precedente obrigatório no Tema 260 dos recursos repetitivos), segundo a qual se aplica o divisor 200 aos empregados do regime geral "quando sujeitos a 40 horas semanais de trabalho", **os divisores passam a ser: 210, para a jornada transitória de 42 horas semanais; 200, para a jornada de 40 horas semanais; e 180, mantido, para a jornada de 36 horas semanais** – ressalvada, como se verá, a fixação de divisor diverso por norma coletiva. Vale sublinhar que transformar um dia a mais em repouso remunerado não altera o divisor, pois este é calculado pelas horas trabalhadas.

A tese contrária, contudo, foi formulada com rigor técnico e merece ser enfrentada com a devida atenção. Segundo tal corrente, aplicar-se-ia o artigo 64 da CLT para o cálculo do salário-hora, dividindo-se o salário mensal por trinta vezes a duração normal diária[17].

16 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). **IncJulgRREmbRep-10169-57.2013.5.05.0024** (Tema 9 dos Recursos de Revista Repetitivos). Relator: Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior. Acórdão publicado em 31 mar. 2023, que deu nova redação à Orientação Jurisprudencial nº 394 da SBDI-1.

17 CAIRO JÚNIOR, José. **Primeiras impressões sobre os efeitos da escala 5 × 2 no salário-hora, divisor-hora e nos reflexos das horas extras sobre o repouso semanal remunerado**. [S. l.: s. n.], 2026. Texto publicado nas redes sociais.

Tradicionalmente, esta última era obtida dividindo-se a jornada semanal por seis, visto que a semana compreendia seis dias úteis e um de repouso. Sob essa premissa, como a Constituição passou a assegurar dois repousos semanais de idêntica natureza, a semana útil passaria a contar com cinco dias, alterando a fórmula para 42 ÷ 5 × 30 = 252 (na transição autorizada por norma coletiva) e 40 ÷ 5 × 30 = 240 (no regime definitivo).

Invoca-se, ainda, a própria jurisprudência do TST: de acordo com a tese 2 do Tema 2, "o divisor corresponde ao número de horas remuneradas pelo salário mensal, independentemente de serem trabalhadas ou não", e, nos termos da tese 6, em caso de redução da duração semanal, o divisor é obtido pela "multiplicação por 30 do resultado da divisão do número de horas trabalhadas por semana pelos dias úteis".[18] Se os dias úteis passaram a ser cinco, a conta conduziria a 240. O resultado, convenha-se, é paradoxal: a jornada diminui e o divisor aumenta.

O argumento tem inegável coerência interna, mas não resiste, a nosso ver, a três objeções. A primeira é constitucional e, por isso, decisiva. O art. 2º não veda apenas a redução nominal; veda a redução "proporcional ou de qualquer outra espécie". Com o divisor 240, o valor da hora de um empregado que percebe R$ 3.000,00 cairia de cerca de R$ 13,64 (divisor 220) para R$ 12,50 e o valor da hora extra, de R$ 20,45 para R$ 18,75 — precisamente o cenário em que a empresa teria de reajustar o salário para não reduzir o valor da hora. Coisa diversa, como se verá, é a fixação de divisor maior por norma coletiva, que encontra respaldo no art. 7º, VI, da Constituição e no Tema 316 de recursos repetitivos do TST.

A segunda objeção é de história legislativa: o Senado rejeitou as emendas que pretendiam neutralizar os efeitos remuneratórios do segundo repouso, justamente por entender que a qualificação remuneratória do novo dia integra o conteúdo do direito.[19] Seria paradoxal que a mesma qualificação, concebida para ampliar a proteção, servisse de fundamento para reduzir o valor da hora.

A terceira objeção possui natureza técnico-jurídica. Afinal, qual é a finalidade do divisor? Trata-se de apurar o valor do salário-hora para utilizá-lo como base de cálculo de outras verbas laborais. Desse modo, para os mensalistas e quinzenalistas, o divisor permanece inalterado independentemente da quantidade de repousos semanais. Isso ocorre porque o parágrafo 2º do artigo 7º da Lei nº 605/1949 considera já remunerados os repousos, isto é, quitados de forma embutida nos respectivos salários. O legislador adotou tal premissa para afastar a indesejada variabilidade do valor do salário decorrente da produção ou do número de horas trabalhadas, orientação que veio a ser consolidada na tese 2 do Tema 2 dos recursos repetitivos do TST.

Nesse sentido, a fórmula extraída da Súmula nº 431 do TST — consistente na divisão das horas semanais por seis, multiplicada por trinta — tomou como parâmetro os trabalhadores mensalistas e quinzenalistas. Como o salário desses empregados já remunera os

18 TST, **IRR nº 849-83.2013.5.03.0138** (Tema 2), teses 2 e 6.

19 BRASIL, **Parecer (SF) nº 59/2026**, p. 17.

repousos, sejam um ou dois, o número de dias de descanso é indiferente à conta, que considera apenas as horas efetivamente trabalhadas. Eis a razão determinante para a aplicação do divisor 200, e não 240, à jornada semanal de 40 horas.

Para os horistas, por sua vez, nenhuma fórmula se faz necessária, porquanto o valor da hora já consta do contracheque ou do contrato e serve diretamente ao cálculo de horas extras, adicionais noturnos e demais verbas reflexas. Já para os comissionistas ou trabalhadores remunerados por produção, o valor da hora corresponderá à média da produção aferida nos dias efetivamente trabalhados. Toda a engenhosa construção aritmética do Tema 2, em suma, foi concebida para os mensalistas e quinzenalistas.

O equívoco reside na aplicação desatualizada do artigo 64 da CLT, desprovida da necessária releitura imposta pela Lei nº 605/1949, diploma que consagrou a remuneração do repouso semanal, inclusive para os mensalistas e quinzenalistas. Cumpre recordar que o texto original da CLT, aprovado em 1943, contemplava o direito ao descanso, mas sem a respectiva retribuição pecuniária. Coube à Lei nº 605/1949, assim, instituir a eficácia remuneratória da folga semanal. Desse modo, impõe-se a adoção de um a exegese histórico-evolutiva para a adequada compreensão da matéria.

O Tema 316 dos recursos repetitivos considerou "… válida a negociação coletiva que fixa o divisor 220 para empregados com jornada de trabalho de 40 horas semanais, conforme o entendimento vinculante fixado no Tema 1.046 do STF".[20] O precedente consolida orientação que já vinha da SBDI-1, a qual validara cláusula coletiva que manteve o divisor 220 para empregado cuja jornada fora reduzida de 44 para 40 horas, ao fundamento de que o divisor não integra o rol de direitos indisponíveis do art. 611-B da CLT nem tem assento constitucional.[21] O caso antecipa, em miniatura, a pergunta que a emenda agora formula para milhões de contratos. E confirma, pela palavra do próprio Tribunal, o que se disse acima: o divisor é parâmetro convencional e, como tal, em regra disponível.

A nosso ver, o Tema 316 transpõe-se integralmente à transição da EC nº 141/2026. Se a própria Constituição confere amplo prestígio à negociação coletiva (art. 7º, XXVI), inclusive a ponto de admitir, textualmente, redução de salário por norma coletiva (art. 7º, VI) e se, como sustentado na seção 2.4, a vedação do art. 2º da emenda se dirige às alterações unilaterais e aos ajustes individuais, **nada impede que convenção ou acordo coletivo mantenha o divisor 220 para empregados cuja jornada caia de 44 para 40 horas ou mesmo adote divisor maior, com a consequente redução do valor da hora**.

A premissa fixada no Tema 316 — atinente à ausência de disciplina constitucional específica acerca do divisor — harmoniza-se perfeitamente com a interpretação sistemática do art. 2º da emenda em cotejo com o art. 7º, VI, da Constituição. Da primeira norma extrai-

20 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). **Recurso de Revista nº 0001026-90.2018.5.10.0004** (Tema 316 dos Recursos de Revista Repetitivos). Sessão virtual encerrada em 23 out. 2026. Tese divulgada pelo TST em 27 out. 2026; acórdão pendente de publicação.

se a garantia da irredutibilidade proporcional do salário diante da redução da jornada; da segunda, a autorização excepcional para a flexibilização salarial mediante negociação coletiva. Por conseguinte, persistir na adoção do divisor 220 quando a jornada contratual passa de 44 para 40 horas semanais, sem respaldo em norma coletiva, acarreta indevida redução do valor da hora de trabalho; com esse respaldo, a redução torna-se legítima.

Acrescente-se que a premissa do Tema 2 sobre os bancários tende a ser revisitada: se o sábado bancário se converter em repouso semanal remunerado por força do novo inciso XV, cai o fundamento da Súmula nº 113 e as horas extras habituais passarão a repercutir também nesse dia, como já se cogita.[22] Apesar da diretriz consagrada na Súmula nº 113 do TST, as entidades sindicais representativas dos bancários historicamente inserem em suas normas coletivas cláusulas que determinam a projeção das horas extras prestadas no labor sabatino, além dos repousos semanais remunerados e feriados.

Portanto, defendemos que **o divisor 210 vigora durante a transição de 42 horas (quando autorizada por norma coletiva) e o divisor 200 no regime definitivo, salvo norma coletiva que fixe divisor diverso, nos termos do Tema 316 do TST**.

3.4 *O reverso da medalha: faltas e atrasos injustificados*

Se, por um lado, a nova disciplina eleva o salário-hora e o repouso duplo amplia a base dos reflexos, por outro, este último multiplica o impacto financeiro da falta injustificada. Consoante a disciplina do artigo 6º da Lei nº 605/1949, a remuneração do repouso torna-se indevida quando o empregado, sem motivo justificado, deixar de cumprir integralmente a jornada da semana anterior.

Nesse sentido, o atraso injustificado — ressalvadas as tolerâncias do parágrafo 1º do artigo 58 da CLT (cinco minutos por marcação, respeitado o teto diário de dez minutos) — ou a ausência imotivada sujeitam o mensalista ou quinzenalista ao desconto do período não laborado, cumulado com a perda da remuneração de ambos os dias de repouso e, se houver, do feriado daquela semana.

O empregador poderá descontar, portanto, três dias (o da falta e os dois repousos) e, ainda, a remuneração do feriado. Os comissionistas e os que recebem por percentagem, peça, hora ou produção que faltarem um dia, por sua vez, não receberão os dois repousos correspondentes àquela semana. Note-se, todavia, que duas faltas na mesma semana não autorizam o desconto de quatro repousos, mas apenas dos dois dias não trabalhados e dos dois repousos da mesma semana.

21 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais). **Embargos em Recurso de Revista nº 622-55.2017.5.10.0010**. Cf. TST valida norma coletiva que aplicava divisor 220 para apurar horas extras em jornada de 40 horas. **Conexão Trabalho**, Brasília: CNI, 5 nov. 2025. Disponível em: https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista/-geral/tst-valida-norma-coletiva-que-aplicava-divisor-220-para-apurar-horas-extras-em-jornada-de-40-horas/. Acesso em: 28 out. 2026.

22 BAÍA, Júlio; COELHO, Fabiano. **O fim da escala 6x1**: guia prático da EC Nº 141/2026. [S. l.]: Trabalho Notável, 2026. E-book publicado nas redes sociais.

Divergimos da exegese sustentada por Júlio Baía e Fabiano Coelho, segundo a qual o artigo 6º da Lei nº 605/1949 teria sido concebido exclusivamente para a realidade de repouso semanal único. Para os referidos autores, a duplicação da sanção, à míngua de previsão expressa, desnaturaria a lógica do sistema, de modo que uma falta injustificada implicaria a perda de apenas um dos repousos, ao passo que a perda do segundo exigiria nova ausência — solução alicerçada por eles na equidade (artigo 8º da CLT), no princípio protetivo e no parágrafo 3º do próprio artigo 6º, o qual estatui que, nas empresas com regime de trabalho reduzido, a frequência exigida corresponde aos dias efetivamente destinados ao labor.[23]

A tese é sedutora, mas não nos convence. O art. 6º condiciona a remuneração "do repouso" à frequência integral, sem distinguir o número de dias que o compõem; e, como se viu na seção 3.1, a Constituição não criou um repouso e um segundo dia de natureza diversa, mas dois repousos remunerados. O § 3º, a seu turno, apenas ajusta a frequência exigida ao número de dias de trabalho — o que, na escala 5x2, significa exigir cinco dias de comparecimento e não fracionar a perda. A equidade, por fim, é técnica de integração de lacunas e não de correção do texto legal.

A título ilustrativo, recorde-se a regra do caput do art. 59 da CLT, que autoriza o labor extra de, no máximo, duas horas. Essa regra se aplica a qualquer jornada e não só a quem trabalha oito horas. Assim, quem trabalha seis ou quatro horas por dia também tem a limitação de até duas horas extras. Não se cogita, aí, de interpretação proporcional. O mesmo se dá com o art. 15 da Lei nº 5.889/1973, que concede ao trabalhador rural dispensado a redução de um dia por semana pelo período do aviso. Ainda que trabalhe poucos dias na semana, o rurícola continua a ter direito a apenas um dia por semana durante o aviso prévio. É dizer: quando quis, o legislador previu expressamente a proporcionalidade, como ocorria também com o aviso prévio disposto no inciso I do artigo 487 da CLT, não recepcionado pela Constituição de 1988. Nada impede, contudo, que norma coletiva estabeleça regra mais favorável, prevendo a perda proporcional, solução que a própria assimetria da sanção recomenda.

Note-se a precisão técnica: **o direito à fruição das folgas permanece intacto; o que se perde é a remuneração que as acompanharia**. O empregado faltoso descansa, mas não recebe pelo descanso. A severidade da consequência, agora duplicada, recomenda, nada obstante, rigor na aferição do caráter injustificado da ausência e atenção redobrada às hipóteses legais de falta justificada, sob pena de converter o instituto protetivo em instrumento sancionatório desproporcional.

23 BAÍA, Júlio; COELHO, Fabiano. **O fim da escala 6x1**: guia prático da EC Nº 141/2026. [S. l.]: Trabalho Notável, 2026. E-book publicado nas redes sociais.

Além disso, cumpre ressaltar que o empregador que jamais efetuou descontos nem deixou de pagar o repouso semanal remunerado, mesmo diante de eventuais atrasos e faltas injustificadas, não poderá fazê-lo agora em face do mesmo empregado, sob pena de violação do artigo 468 da CLT, que consagra o princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao obreiro.

3.5 *Domingos, feriados e férias: a disciplina setorial que permanece*

A instituição do repouso duplo não altera, por si só, a disciplina setorial da coincidência das folgas com o domingo, salvo negociação coletiva em sentido diverso. Mantêm-se, assim, a escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical das mulheres (art. 386 da CLT); a regra segundo a qual, no comércio, o repouso deve coincidir com o domingo ao menos uma vez a cada três semanas (art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000); e, para os demais trabalhadores, a folga dominical periódica, nos termos da regulamentação administrativa.

Os feriados, por seu turno, não se confundem com os repousos semanais remunerados: os trabalhadores mantêm intacto o direito à sua fruição ou à respectiva quitação, além dos dois dias de repouso semanal. Assim, o labor prestado em dias feriados, quando não compensado, continua a ser remunerado em dobro, "sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal" (Súmula nº 146 do TST). Por outro lado, caso o feriado recaia sobre um dos dias de repouso, afasta-se a cumulação de pagamentos.

Para fins de adequação ao tipo de trabalho desenvolvido, entendemos que a norma coletiva poderá dispor de forma diversa sobre a periodicidade da coincidência da folga com o domingo, à luz da tese fixada no Tema 1.046 da repercussão geral, inclusive no tocante à mulher.[24]

A questão, entretanto, longe está de ser pacífica, e o leitor merece conhecer o melhor argumento em sentido contrário: a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST, em 2026, manteve a invalidade de cláusula convencional que espaçava para três semanas a folga dominical das trabalhadoras, qualificando a regra do art. 386 da CLT como norma estatal imperativa, insuscetível de flexibilização por negociação coletiva.[25] Em sentido oposto, contudo, o Ministro Gilmar Mendes, em reclamação constitucional, cassou acórdão do TRT da 2ª Região que anulara cláusula convencional de folga dominical mensal para as trabalhadoras, por entender que a matéria não constitui direito absolutamente indisponível, e determinou novo julgamento à luz do Tema 1.046.[26]

24 BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633/GO** (Tema 1.046 da Repercussão Geral). Relator: Min. Gilmar Mendes, 2 jun. 2022. Trânsito em julgado em 9 maio 2023.

25 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Seção Especializada em Dissídios Coletivos). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0001503-12.2024.5.21.0000**. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. Assinado eletronicamente em 15 abr. 2026. No mesmo sentido, quanto à prevalência do art. 386 da CLT sobre a regra do comércio, Baía e Coelho registram precedente da SBDI-1 (EED-RR-554-39.2017.5.12.0014, Rel. Min. Breno Medeiros, DEJT 8 set. 2023): BAÍA, Júlio; COELHO, Fabiano. **O fim da escala 6x1**: guia prático da EC Nº 141/2026. [S. l.]: Trabalho Notável, 2026. E-book publicado nas redes sociais.

Parece-nos, ainda assim, que o novo texto constitucional oferece elemento relevante para o deslinde dessa controvérsia: **o § 2º do art. 7º confiou expressamente à convenção ou ao acordo coletivo a própria redistribuição dos dias de repouso, de modo que seria paradoxal admitir que a norma coletiva redistribua o repouso no mês, mas não possa ajustar a periodicidade de sua coincidência com o domingo**. A palavra final pertencerá aos tribunais, e a prudência recomenda que eventuais cláusulas nesse sentido venham acompanhadas de justificativa setorial e de contrapartidas que preservem a finalidade social do descanso dominical.

Por fim, registre-se que a concessão das férias deverá observar a regra contida no § 3º do artigo 134 da CLT: "É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado". Assim, os empregadores que distribuírem a folga em dias alternados na semana devem atentar para essa vedação.

3.6 *Quem ganha e quem poderia perder com o repouso remunerado*

O repouso duplo remunerado é, para os empregados mensalistas e quinzenalistas, uma conquista de impacto imediato e inequívoco: menos horas de trabalho, mais dias de descanso e salário preservado. A redução simultânea da jornada e a criação de mais uma folga remunerada, porém, produzem efeitos de intensidade variável conforme a modalidade de fixação do salário.

Para os empresários, essas mudanças exigirão remodelação dos negócios e, possivelmente, novas contratações para suprir a demanda.

Para os trabalhadores remunerados por produção, peça, percentagem ou comissão, o impacto financeiro pode ser gravoso. É que, com a redução da jornada laboral, presume-se a diminuição do volume produzido ou vendido. Como o adimplemento do repouso é calculado pela média da produção semanal, a remuneração da folga decresce proporcionalmente, o que reduz a retribuição final e configura efetiva redução salarial, cenário que tensiona o artigo 2º da emenda constitucional.

Uma solução viável encontra-se, por analogia, no parágrafo 2º do artigo 2º da Lei nº 3.207/1957. Ao disciplinar a transferência do vendedor de zona de trabalho com supressão de vantagens, o referido diploma assegura-lhe, como patamar remuneratório mínimo, a média percebida nos doze meses antecedentes à alteração.

Defendemos que, para o horista, a manutenção do valor da hora, mesmo com a redução da jornada, não infringe a proibição de redução salarial, haja vista que o salário é composto não só das horas efetivamente trabalhadas, mas também do repouso. Assim já acontece para os mensalistas e quinzenalistas. O salário final mensal é produto direto da multiplicação do salário-hora pelas horas trabalhadas, acrescidas do repouso semanal remunerado. A partir da emenda constitucional em análise, haverá menos trabalho e mais repou-

26 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 95.060**. Relator: Min. Gilmar Mendes. Decisão monocrática, 2026.

sos remunerados, o que, ao fim da conta, aumentará o valor recebido por mês, ressalvada a negociação coletiva, que poderá autorizar a redução (seção 2.4). Especial cuidado reclama, contudo, a passagem do regime transitório de 42 horas para o de 40 horas: nesse caso haverá efetiva redução da remuneração mensal, vedada pelo art. 2º, salvo autorização em norma coletiva (seção 2.4).

Para o diarista, mantido o valor do salário-dia, a remuneração mensal não se altera, uma vez que, apesar de trabalhar menos dias, perceberá dois repousos. Já para o comissionista e o tarefeiro, cuja remuneração é variável por natureza, a irredutibilidade protege a unidade de cálculo (o percentual, o valor da peça), não o resultado da produção. Nesses casos, a eventual queda da remuneração não decorre de redução salarial em sentido técnico, mas da diminuição do tempo disponível para produzir. Daí a pertinência da solução analógica acima aventada. Abre-se, nesse passo, um campo fértil para a negociação coletiva, à qual incumbe a construção de soluções alternativas e consentâneas com a realidade laboral.

Há, por fim, um risco que atravessa todas as modalidades salariais e que o jurista atento à saúde do trabalhador não pode ignorar. Como adverte Fabiano Zavanella, reduzir horas sem repensar metas e processos "pode simplesmente concentrar o mesmo trabalho em menos tempo, ampliando a pressão sobre os empregados e os riscos psicossociais".[27] O segundo repouso só cumprirá sua promessa se não for comprado ao preço da intensificação dos dias trabalhados: de fato, descanso a mais não pode pressupor exaustão concentrada.

4
A negociação coletiva no novo regime: espaços e limites

◆

4.1 *"Acordo ou convenção coletiva" e "convenção ou acordo coletivo": a escolha das palavras*

O § 2º, acrescido ao art. 7º da Constituição da República pela EC nº 141/2026, dispõe que, "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".

27 ZAVANELLA, Fabiano. **EC Nº 141**: tudo ao mesmo tempo agora. Rocha Calderon Advogados, São Paulo, 23 out. 2026. Disponível em: https://rochacalderon.com.br/ec-141-tudo-ao-mesmo-tempo-agora/. Acesso em: 23 out. 2026.

Noutro giro, o art. 6º, I, da emenda fixa em 42 horas o teto do módulo semanal durante a fase de transição. Essa fase perdura por um ano, até que, por força do inciso II, o limite se estabilize em 40 horas. Nesse interregno, o art. 7º da emenda faculta à convenção ou ao acordo coletivo de trabalho a ampliação da duração diária do trabalho normal, respeitado o repouso de dois dias do inciso XV. O dispositivo alude ao "prazo previsto no inciso II", mas cuida da distribuição da duração semanal "estabelecida no inciso I".

São hipóteses distintas. No primeiro caso (novel § 2º do art. 7º da CRFB), o constituinte derivado disciplinou a distribuição do repouso semanal em média mensal. No segundo (arts. 6º e 7º da EC nº 141/2026), regulou, transitoriamente, a ampliação da jornada normal. Em ambas, todavia, a fórmula é idêntica: primeiro a palavra "convenção", depois "acordo coletivo".

Eis a tese que sustentamos: **em nenhuma das duas hipóteses basta o acordo individual** – ressalvada apenas a situação do empregado hipersuficiente, que, pelas particularidades que encerra, será examinada na seção 5.3. A ampliação transitória da jornada repousa sob reserva de negociação coletiva. A redistribuição do repouso, por sua vez, admite também a via legal, como se verá ao final deste tópico.

A razão está na escolha das palavras. Os dispositivos utilizaram a expressão "convenção ou acordo coletivo" e não a fórmula "acordo ou convenção coletiva", empregada no § 2º do art. 59 da CLT e no próprio inciso XIII do art. 7º da Constituição.

A inversão não é obra do acaso e tem explicação histórica. Em sua redação original, de 1943, a CLT admitia a compensação de jornada "por força de acordo ou contrato coletivo". O vocábulo "acordo" designava, ali, o ajuste escrito entre empregado e empregador. Em 1967, o Decreto-Lei nº 229 substituiu a figura do contrato coletivo pelas atuais convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho.

Na harmonização vocabular que se seguiu, "contrato coletivo" cedeu lugar a "convenção coletiva de trabalho". O vocábulo "acordo", que já a antecedia, permaneceu isolado e tornou-se, desde então, polissêmico, apto a abarcar tanto o ajuste individual quanto o recém-criado acordo coletivo. Não fosse assim, a frase haveria de ser "mediante acordo, acordo coletivo ou convenção coletiva". O legislador preferiu a síntese: "acordo ou convenção coletiva". A ambiguidade, perceba-se, não foi fabricada: foi herdada. E o constituinte de 1988 a reproduziu no inciso XIII do art. 7º, ao tratar da compensação de horários.

Com base nessa premissa, e após longa maturação jurisprudencial, o TST fixou o entendimento contido na Súmula nº 85, que em 2005 absorveu as Orientações Jurisprudenciais nºs 182 e 223 da SBDI-1. Segundo a súmula, a compensação de jornada "deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva". Com a reforma trabalhista de 2017, o caput do art. 59 da CLT passou a referir-se expressamente ao acordo individual, à convenção coletiva e ao acordo coletivo. Os seus §§ 5º e 6º, por sua vez, admitiram o banco de horas semestral e a compensação no mesmo mês por ajuste individual.

Ao empregar, no § 2º do art. 7º da Constituição e no art. 7º da própria emenda, a fórmula "convenção ou acordo coletivo de trabalho", o constituinte derivado afastou-se conscientemente do acordo individual. Desfez-se a ambiguidade herdada. O adjetivo "coletivo" passa a incidir sobre "acordo" e "convenção" é, de per se, instrumento coletivo. A expressão, como reconhece Fabrício Lima Silva, "identifica inequivocamente instrumentos de negociação coletiva" [28].

E há um dado textual que, a nosso ver, reforça sobremodo a conclusão. A mesma emenda manteve, no inciso XIII que reescreveu, a fórmula tradicional "acordo ou convenção coletiva de trabalho" para a compensação de horários e a empregou também no art. 8º, relativo ao empregado hipersuficiente. A convivência das duas fórmulas no mesmo texto, promulgado no mesmo dia, revela escolha deliberada.

Tampouco o verbo "poderão", empregado no art. 7º da emenda, abre espaço para outras modalidades de ajuste. Seu sentido é outro: as partes têm a prerrogativa de adotar desde logo a jornada de quarenta horas ou de entabular negociação coletiva acerca do módulo transitório de quarenta e duas, até porque a ninguém é lícito impor o dever de negociar.

Note-se, ademais, que, sem norma coletiva, o módulo de 42 horas é, na prática, inalcançável dentro da jornada normal. O teto diário de oito horas (inciso XIII), conjugado aos dois repousos semanais (inciso XV), conduz a no máximo 40 horas semanais.

A história legislativa, por fim, sela a conclusão. Ao rejeitar emenda que deslocava essas hipóteses para o acordo individual escrito, o parecer da CCJ do Senado registrou que a proposta atribui à convenção e ao acordo coletivo o regime compensatório de repousos e a ampliação da jornada diária durante a transição. Registrou ainda que a diferença é relevante "porque, no acordo individual, o trabalhador negocia sem a mediação sindical e pode ter a adesão ao regime convertida em condição para ser contratado ou para permanecer no emprego" [29].

Afastado o acordo individual, resta saber se a norma coletiva é a única fonte apta a redistribuir o repouso. Não é. O § 3º do art. 7º permite que a lei disponha sobre hipóteses e condições em que os dias de repouso observem regimes diferenciados, "respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV". E a via legal não se confunde com a coletiva: se a lei pudesse apenas o que o § 2º já faculta à negociação coletiva, o § 3º seria, quanto ao repouso, praticamente inútil. Há atividades, ademais, cuja própria natureza torna impraticável até mesmo a garantia de gozo de pelo menos um dia de repouso dentro do período máximo de uma semana de trabalho, exigida pelo citado § 2º do art. 7º da CRFB. Basta pensar no trabalho embarcado em plataformas de petróleo, em que a Lei nº 5.811/1972 admite até quinze dias consecutivos de serviço, com folgas equivalentes ao período trabalhado.

28 SILVA, Fabrício Lima. **Fim da escala 6×1**: as 42 horas da transição podem ser distribuídas em cinco dias sem acordo coletivo? Revista Trabalhista, [s. l.], 17 out. 2026. Disponível em: https://www.revistatrabalhista.com.br Acesso em: 20 out. 2026.

29 BRASIL, **Parecer (SF) nº 59/2026**, p. 16 e 20-21.

Nada impede, portanto, a nosso ver, que a lei institua, para categorias específicas, regime peculiar de redistribuição do repouso, à luz de cada situação concreta de exercício profissional, afastando-se, se necessário, das periodicidades semanal e mensal. O que não poderá é reduzir a proporção do descanso que o inciso XV assegura, de dois dias de repouso para cada cinco de trabalho, nem descurar do dever de redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII), que reclama descanso tanto mais longo e contínuo quanto mais extenso for o período de labor ininterrupto.

Pela mesma razão, não se exclui que a própria norma coletiva, prestigiada pelo art. 7º, XXVI, da Constituição da República e pela tese fixada no Tema 1.046 do STF, institua arranjos diversos do molde do § 2º para categorias cujo natural esquema laborativo não o comporta. Exige-se, igualmente, justificativa concreta, fundada na peculiaridade da atividade e não na mera conveniência empresarial, além da preservação da proporção do descanso, em harmonia com o dever patronal de manter equilibrado o meio ambiente do trabalho, inclusive mediante a gestão responsável e documentada dos riscos psicossociais (NR-1). Trata-se, reconheça-se, de leitura que reclama cautela, já que o § 2º fixou molde expresso para a via coletiva. Quanto à ampliação transitória da jornada, ao revés, a emenda sequer cogitou da via legal (art. 7º da EC nº 141/2026). Em suma: a forma admite variação e a periodicidade pode ceder à natureza da atividade; a proporção do descanso, jamais.

4.2 *Compensar, redistribuir o repouso e majorar: distinções e consequências*

Equívoco recorrente na interpretação das novas regras consiste em confundir a compensação de jornada com a ampliação transitória da jornada diária autorizada pelo art. 7º da emenda. As duas figuras podem resultar em jornadas diárias superiores a oito horas, mas a semelhança não passa daí. Entre elas, ademais, situa-se uma terceira, o regime compensatório de repousos do § 2º do art. 7º da Constituição, que com nenhuma das outras se confunde. A distinção, de resto, não é meramente acadêmica: dela depende a fonte normativa capaz de instituir cada uma.

Na **compensação de jornada**, o tempo de trabalho é apenas redistribuído entre os dias de trabalho. O que se acrescenta em um dia é subtraído de outro, de modo que o total do período permanece intacto. Basta pensar no empregado que trabalha nove horas de segunda a quinta-feira e quatro horas na sexta: a semana continua a somar exatas 40 horas. Nenhuma hora a mais é prestada; muda apenas a sua distribuição.

Por isso mesmo, a ordem jurídica é mais flexível quanto à forma do ajuste. Além da negociação coletiva, admite-se o acordo individual, inclusive tácito, neste caso desde que a compensação se dê no mesmo mês (art. 59, § 6º, da CLT; Súmula nº 85 do TST). Há, contudo, um limite incontornável: a redução compensatória deve recair sobre dias de trabalho e jamais sobre os dias de repouso semanal remunerado.

É justamente esse limite que o § 2º do art. 7º excepciona. No **regime compensatório de repousos**, o que se redistribui não são horas entre dias de trabalho, mas os próprios dias de repouso ao longo do mês. Nada se suprime e nada se reduz. Mas toca-se, aqui, em aspecto sensível do direito ao descanso, que é a sua *periodicidade semanal*. E, precisamente porque alcança aquilo que a compensação comum não pode alcançar, o regime foi qualificado como "excepcional" e subtraído do ajuste individual, dependendo de norma coletiva ou de lei.

Segue-se daí que somente por negociação coletiva ou por lei (§ 3º) será possível que, em uma semana, o empregado trabalhe no sistema 6x1 (seis dias de trabalho por um de descanso) e, noutra, na modalidade 4x3, com jornada ora reduzida, ora dilatada. Isso vale mesmo que se extrapole o limite de duas horas extras por dia, pois a norma coletiva poderá flexibilizar o § 2º do art. 59 da CLT, à luz do Tema 1.046 do STF. Devem ser observados, a nosso ver, limites de razoabilidade compatíveis com a saúde do trabalhador, que o dever constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho impõe (art. 7º, XXII).

Duas balizas, porém, são, em regra, intransponíveis. A primeira é a **média mensal de dois dias de repouso por semana**. A segunda é o **gozo de ao menos um dia de descanso dentro do período máximo de uma semana de trabalho**. Essa exigência leva ao texto constitucional o entendimento consolidado na Orientação Jurisprudencial nº 410 da SBDI-1, segundo a qual "viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro". A regra, portanto, foi alçada ao plano constitucional: **o trabalhador não pode permanecer mais de seis dias consecutivos trabalhando** – ressalvadas as situações excepcionais referidas na seção 4.1.

A excepcionalidade do regime projeta-se, ainda, sobre o conteúdo da própria norma coletiva. Esta deverá justificar-se pela necessidade de organização diferenciada da atividade e não apenas reproduzir a antiga escala com nova roupagem. O advérbio "excepcionalmente" não é ornamento: é condição de validade. Ultrapassados os limites constitucionais, a cláusula é nula.

Na **majoração**, ao revés, nada se compensa. A jornada é efetivamente acrescida, sem redução correspondente em outro dia. Cinco jornadas de 8 horas e 24 minutos, por exemplo, totalizam 42 horas semanais, isto é, duas horas além do teto permanente do inciso XIII, toleradas transitoriamente pelo art. 6º, I, da emenda. Esses 24 minutos diários não são devolvidos ao trabalhador sob a forma de descanso. Incorporam-se, por até um ano, ao próprio módulo semanal.

E, precisamente porque eleva o volume total de trabalho, a medida foi submetida a exigência mais rigorosa: só convenção ou acordo coletivo pode autorizá-la (art. 7º da EC nº 141/2026). Se o acordo individual bastasse, o art. 7º da emenda seria letra morta. Norma especial e transitória, editada para exatamente essa hipótese, prevalece sobre a regra geral de compensação de horários do inciso XIII.

Desse modo, não havendo negociação coletiva, o módulo de 40 horas deverá ser aplicado desde logo, quando completados os dois meses da publicação da emenda. Afinal, como já destacado, com dois dias de repouso e oito horas diárias, os cinco dias trabalhados somam exatamente 40 horas.

Inaplicável ao caso o § 2º do art. 59 e o artigo 59-B, ambos da CLT, ou a tese do Tema 19 dos recursos repetitivos do TST, pois regulam um regime de compensação cujas exigências formais não foram atendidas. Na jornada de 8 horas e 24 minutos, porém, não há compensação a ser descaracterizada, porque nada se compensa: há majoração. Onde não há compensação, não há o que descaracterizar. Os minutos excedentes à oitava hora diária tenderão a ser tratados, então, como horas extraordinárias, devidas de forma integral, e não apenas pelo adicional.

Noutros termos: ajustar a redistribuição variada das 40 horas entre os cinco dias de trabalho é compensar; redistribuir os repousos ao longo do mês é flexibilizar o descanso; acrescentar duas horas ao módulo é majorar. **Em síntese, quanto mais o ajuste se aproxima do núcleo do direito, mais exigente se torna a forma que o veicula**.

5
Regimes especiais e exceções

◆

5.1 *A escala 12x36 e o trabalho noturno*

Entre as categorias que sentirão o impacto da redução para 40 horas semanais, destacam-se os trabalhadores submetidos à escala de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso. Isso porque, se de fato trabalhadas as doze horas e descansadas as trinta e seis consecutivas, em uma semana o labor soma 36 horas e, na seguinte, 48 horas, o que resulta na média de 42 horas semanais. A escala, portanto, convive com o teto transitório, mas não com o definitivo: se adotado, por norma coletiva, o regime transitório de 42 horas, os impactos terão de ser absorvidos somente em 16 de dezembro de 2027; do contrário, já a partir de 16 de dezembro de 2026.

A solução, todavia, já existe na prática. A maioria das empresas adota a escala 12x36 com apenas onze horas de trabalho efetivo por dia, pois, somado o intervalo de uma hora, chega-se ao turno de doze horas. Se essa prática persistir, o empregado trabalhará 33 horas numa semana e 44 na outra, com média de 38 horas e 30 minutos semanais, isto é, abaixo do limite constitucional.

Quanto à forma de instituição, prevalece o art. 59-A da CLT, que autoriza a adoção da escala por acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo, com os intervalos para repouso e alimentação observados ou indenizados, dispositivo cuja constitucionalidade, no ponto em que admite o acordo individual, foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal.[30]

A concessão de dois repousos semanais remunerados não impacta a escala 12x36, nem a remuneração dos mensalistas nela enquadrados, pois tais trabalhadores já gozam, de fato, de dois descansos na média mensal, e a Lei nº 605/1949 considera que todo mensalista e quinzenalista já tem embutida a remuneração do repouso.

O problema mais agudo será a adoção da escala 12x36 no horário noturno, por força da hora noturna reduzida de 52 minutos e 30 segundos. Nesse caso, a média semanal pode ultrapassar o limite de 40 horas.[31] Assim, ou o empregador reduz as onze horas trabalhadas para dez ou ajusta coletivamente a majoração da hora noturna, isto é, de 52 minutos e 30 segundos para 60 minutos, com apoio no Tema 1.046 do STF.

Sustentamos que a negociação coletiva pode alterar o horário noturno (das 22 às 5 horas), a hora reduzida ou mesmo o valor do adicional, porque tais direitos específicos não constam do art. 7º da Constituição, que apenas garante remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (inciso IX), diretriz cujo teor foi reproduzido no inciso VI do art. 611-B da CLT.

Não procede, aqui, a alegação de que tais regras seriam absolutamente indisponíveis por versarem sobre medicina, saúde e segurança do trabalho. Ainda que o sejam em substância, seu conteúdo pode, em alguma medida, ser flexibilizado por ajuste coletivo, como reconhece, embora em redação pouco feliz, o parágrafo único do art. 611-B da CLT[32]. Trata-se, portanto, de norma de indisponibilidade relativa.

Aliás, foi a própria Constituição que autorizou, nos incisos XIII e XIV do art. 7º, a compensação de jornada (aumento do trabalho num dia pela redução em outro) e a majoração da jornada do turno ininterrupto de revezamento por negociação coletiva. E o trabalho noturno integra a disciplina da duração do trabalho, sendo regulado no capítulo da CLT

30 BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.994/DF**. Redator para o acórdão: Min. Gilmar Mendes. Sessão virtual de 23 jun. a 30 jun. 2023. Trânsito em julgado em 18 ago. 2023.

31 Ilustrativamente: em um turno de onze horas de trabalho efetivo que abranja integralmente o período das 22 às 5 horas, as sete horas de relógio cumpridas nesse intervalo equivalem, pela redução ficta, a oito horas, de modo que o turno passa a valer doze horas e a média semanal retorna a 42 horas. Reduzido o labor efetivo para dez horas, ou fixada a hora noturna em sessenta minutos, a média volta a 38 horas e 30 minutos.

32 Ressalvadas as críticas que esse enunciado celetista tem merecido, por pretender negar, por ficção legal, a evidente dimensão sanitária da limitação do tempo de trabalho (art. 7º, XXII, da Constituição da República). A conclusão, contudo, como se vê, não depende apenas dele. Para uma análise aprofundada dessa crítica, confira-se: SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Reforma trabalhista**: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017 e da MP nº 808/2017. 2. ed. São Paulo: Editora Rideel, 2018, p. 404-408.

que dela trata. Assim como a jornada pode ser negociada, também as regras do trabalho noturno o podem, desde que não se altere o comando constitucional de que o valor da hora noturna deve ser superior ao da diurna – seu núcleo indisponível, pois.

O próprio TST tem admitido a hora noturna de sessenta minutos para portuários e petroleiros, hipóteses que, embora fundadas em leis especiais, demonstram que a redução ficta da hora noturna não integra o núcleo constitucional da proteção ao trabalho noturno, e há decisões favoráveis à negociação coletiva sobre o tema.[33] A objeção mais séria vem da Orientação Jurisprudencial nº 127 da SBDI-1, segundo a qual o art. 73, § 1º, da CLT, que prevê a redução da hora noturna, "não foi revogado pelo inciso IX do art. 7º da CF/1988". O verbete, no entanto, afirma a subsistência da regra legal, não a sua indisponibilidade.

Ao contrário do que sustentam alguns, não é preciso que a ampliação da hora noturna venha acompanhada de majoração do adicional, pois a exigência de contrapartidas foi afastada pelo § 2º do artigo 611-A da CLT.

5.2 *Domésticos, regimes diferenciados por lei e pequenos empreendimentos*

A jornada de 40 horas e os dois repousos devem ser aplicados também aos empregados domésticos, a quem o atual § 1º do art. 7º da Constituição estende, entre outros, os incisos XIII e XV, ficando superado, no ponto, o limite de 44 horas do art. 2º da Lei Complementar nº 150/2015. Para os domésticos mensalistas ou quinzenalistas que já usufruem de duas ou mais folgas semanais, a prática não será alterada, pois a remuneração do repouso já está embutida no salário; a adequação dirá respeito apenas ao limite de 40 horas semanais.

Além da norma coletiva, o § 3º do art. 7º permite que a lei ordinária disponha sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso observem regimes diferenciados, respeitados os limites dos incisos XIII, XIV e XV. Abre-se, assim, a possibilidade de que a lei admita, para algumas categorias, a alternância de semanas 6x1 com semanas 4x3, ora com jornada dilatada, ora com jornada reduzida. A lei poderá apontar as categorias ou trabalhos especiais que demandam tratamento diferenciado, tais como radialistas, atletas, comerciários, domésticos, aeronautas, aeroviários, vigilantes, operadores de telemarketing, motoristas, jornalistas, trabalhadores em turnos ininterruptos de revezamento e em escala 12x36.

Além disso, o art. 5º da emenda autoriza que lei complementar estabeleça "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.

33 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 478-38.2011.5.09.0069**; BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista com Agravo nº 1306-76.2011.5.01.0030**.

Entre essas medidas transitórias estaria a concessão de prazo mais amplo para a implementação da jornada reduzida e dos dois dias de repouso? A resposta, a nosso ver, é afirmativa, pois foi a própria emenda que autorizou a flexibilização ao utilizar a expressão "mitigação dos impactos". Na prática, porém, dificilmente haverá tempo hábil para que essa lei complementar seja aprovada antes de 16 de dezembro de 2026.

5.3 O *empregado hipersuficiente*

O art. 8º da emenda introduz, ao lado do hipersuficiente celetista do art. 444, parágrafo único, da CLT, regra específica sobre controle e duração do trabalho para empregados de alta renda, afastando-se do critério da CLT. 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 previsão em acordo ou convenção coletiva, "respeitados o inciso XV e o § 2º do art. 7º da Constituição Federal".

Os requisitos são cumulativos: diploma de nível superior e *remuneração* mínima equivalente a *duas vezes e meia* o teto do RGPS fixado para 2026, sujeito a reajuste anual. Eles não coincidem com os do art. 444, parágrafo único, da CLT, que exige *salário* de *duas vezes* o teto. Entre os dois patamares há, portanto, uma faixa de empregados hipersuficientes para a CLT, mas não para a Constituição.

Os efeitos são expressivos. Esses trabalhadores ficam excluídos do regime de duração do trabalho e do controle de jornada, em hipótese autônoma de exceção ao controle de ponto, alinhada à lógica do art. 62 da CLT. Vale dizer: não terão direito às horas extras, à hora noturna reduzida e ao adicional noturno, nem aos intervalos intra e interjornada, mas tão somente aos dois repousos semanais remunerados e aos feriados.

O empregador deverá aferir apenas a frequência e não a jornada trabalhada. A exceção não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (§ 1º) e fixou-se expressamente a competência da Justiça do Trabalho para julgar as ações a ela relativas (§ 2º).

Mesmo diante do novo comando, o art. 62 da CLT sobrevive. Primeiro, porque o art. 8º não contém cláusula de exclusividade. Segundo, porque o art. 62 repousa sobre fundamento diverso, que é a incompatibilidade fática da atividade com o controle de horário, convivendo há muito com o inciso XIII do art. 7º da CRFB.

Como o art. 8º ressalva a liberalidade do empregador, a manutenção do registro de ponto pode ser interpretada como opção pela permanência das regras de jornada. Controle de *frequência* e controle de *jornada* devem, por isso, ser claramente distinguidos. Entendemos que a nova regra autoriza a supressão do controle de jornada de quem habitualmente era controlado ou prestava horas extras. A supressão decorre de comando constitucional e

não de alteração unilateral do contrato, razão pela qual não incide o art. 468 da CLT. Questão distinta, e ainda em aberto, é a da indenização pela supressão de horas extras habituais prevista na Súmula nº 291 do TST.

Poder-se-ia objetar que o próprio artigo 8º da emenda emprega a fórmula tradicional "acordo ou convenção coletiva", o que sugeriria uma alternância casual entre as expressões. A objeção, contudo, longe de enfraquecer a premissa, corrobora e fortalece a tese que ora se esgrime. Nos dispositivos que flexibilizam direitos (o § 2º do art. 7º da Constituição e o art. 7º da emenda), o constituinte derivado exigiu instrumento coletivo. No art. 8º, ao contrário, o instrumento serve para **devolver** ao hipersuficiente a proteção das regras de duração e, nesse caso, um ajuste individual que apenas acrescenta proteção nenhum risco oferece. A fórmula ambígua, apta a abarcar o acordo individual, aparece precisamente onde o acordo individual é inofensivo. A escolha das palavras acompanha, portanto, a direção do ajuste: **onde se flexibiliza, exige-se o coletivo; onde se protege, basta o individual.**

Questão bem mais delicada é a remissão ao § 2º do art. 7º da Constituição. **Poderia o hipersuficiente ajustar individualmente o regime compensatório de repousos?** A pergunta alcança também o hipersuficiente celetista, cuja livre estipulação, como visto, incide sobre as matérias do art. 611-A, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos. Aqui, dois caminhos interpretativos exsurgem.

O primeiro é o da **literalidade**. O art. 8º, depois de afastar as regras de duração, ressalva expressamente o § 2º do art. 7º. A remissão traria consigo tanto a *forma* (a norma coletiva) quanto o *conteúdo mínimo* do regime: na média, dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de ao menos um deles no período máximo de uma semana de trabalho.

Reforçam essa leitura dois elementos. O primeiro é a própria dicção do § 2º, que qualifica o regime como “excepcional”, e o que é excepcional interpreta-se restritivamente. O segundo é a cláusula “inclusive”, que estende a reserva coletiva aos trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados. Quanto ao hipersuficiente celetista, a objeção seria ainda mais severa: lei ordinária não teria força para relativizar reserva de negociação coletiva fixada no texto constitucional. Noutros termos, mesmo o mais bem remunerado dos empregados só poderia flexibilizar a periodicidade semanal do repouso pela via sindical.

Esse resultado, contudo, suscita perplexidade. O constituinte derivado confiou na capacidade negocial do hipersuficiente a ponto de subtraí-lo inteiramente das regras de duração do trabalho. **Seria incoerente exigir mediação sindical justamente para a flexibilização menos invasiva de todas**, qual seja, a mera redistribuição do repouso ao longo do mês, depois de admitir que esse mesmo empregado dispense, por simples sujeição contratual, todo o regime de jornada.

Daí o segundo caminho, de feição **harmonizadora e sistemática**, que, aparentemente, nos parece mais razoável. Para o hipersuficiente, o que se aplica do § 2º do art. 7º da CRFB não é a forma, mas o conteúdo. O argumento é, antes de tudo, textual. O § 2º é norma per-

missiva ("poderão") e uma faculdade não se "respeita": respeitam-se os seus limites. **O verbo "respeitados", empregado no art. 8º, aponta, assim, para os balizamentos materiais do regime e não para o instrumento que o veicula.**

Nem se diga que o art. 611-B, IX, da CLT obstaria o ajuste individual. O dispositivo declara ilícitas, "exclusivamente", a supressão ou a redução do repouso semanal remunerado, e o regime compensatório não suprime nem reduz o repouso: apenas o redistribui. O rol do art. 611-A, por sua vez, é declaradamente exemplificativo ("entre outros"). E já contempla matérias afins, como o pacto quanto à jornada (inciso I) e a troca do dia de feriado (inciso XI).

Resta a objeção da hierarquia normativa. Ela desconsidera, contudo, a *ratio* da própria reserva. Segundo o parecer da CCJ do Senado, já referido na seção 4.1, a exigência de norma coletiva justifica-se porque, no acordo individual, o trabalhador negocia sem a mediação sindical e pode ter a adesão ao regime convertida em condição para ser contratado ou para permanecer no emprego. **A premissa é, pois, a hipossuficiência.** Onde ela não se verifica, porque o próprio ordenamento reconhece no empregado capacidade negocial equiparável à da entidade sindical, a reserva perde o seu fundamento. Não se trata de a lei suplantar a Constituição. Trata-se de interpretar a garantia constitucional segundo o fim para o qual foi instituída: proteger quem dela necessita e não tutelar quem dela prescinde.

Por isso, da mesma forma, pode o hipersuficiente negociar a majoração da sua jornada em turnos ininterruptos de revezamento, como autoriza o inciso XIV do artigo 7º, ou a redução do seu salário, na forma do inciso VI do mesmo dispositivo constitucional. Ora, se está excluído de jornada, por que não pode majorá-la? Com maior razão, poderá também ajustar o regime do novo § 2º do art. 7º da Constituição da República, que apenas redistribui o repouso, preservada a média de dois dias por semana. A autonomia do hipersuficiente celetista estende-se à redistribuição, à majoração da jornada dos turnos ininterruptos e à redução salarial.

Poder-se-á objetar, ainda, que o constituinte reformador, conhecendo desde 2017 o art. 444, parágrafo único, da CLT, não o ressalvou no § 2º e, no art. 8º, criou figura própria com patamar mais elevado. Daí se extrairia que, abaixo desse patamar, a Constituição não quis dispensar a via sindical. O argumento, porém, prova menos do que pretende. O art. 8º produz efeito incomparavelmente mais radical, que é a exclusão de todo o regime de duração do trabalho, e é natural que efeito mais radical reclame patamar mais elevado. Daí não se segue que, abaixo dele, o constituinte tenha negado qualquer autonomia individual. O silêncio, aqui, não equivale a negação, sobretudo quando a reserva silenciada tem fundamento protetivo que, no caso, não se verifica.

À vista do exposto, neste momento inicial de reflexão, ambos os hipersuficientes, constitucional e celetista, em tese, parecem poder pactuar individualmente o regime compensatório de repousos, **desde que não haja supressão nem redução do direito, mas redistribuição, nos estritos limites do § 2º do art. 7º da Constituição**: média mensal de dois dias

de repouso por semana e nunca mais de seis dias consecutivos de trabalho. Até que a questão se assente nos tribunais, contudo, a prudência recomenda que o ajuste seja escrito e que se observem com rigor esses balizamentos materiais.

5.4 *Administração Pública, concessões e terceirização*

O art. 9º da emenda estabeleceu regras de transição para mitigar o impacto econômico nos contratos celebrados pela administração pública direta e indireta, vigentes na data da publicação, cuja execução envolva emprego direto de mão de obra. Nesses contratos, as disposições relativas à redução da duração do trabalho normal serão aplicadas após aditamento contratual para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, a ser formalizado no prazo máximo de um ano, contado da publicação.

A regra alcança os 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 (§ 1º). Os trabalhadores alocados na execução desses contratos passam a cumprir a nova jornada na data da formalização do aditamento ou ao término do prazo de um ano, o que ocorrer antes, assegurada a irredutibilidade salarial (§ 2º) — observadas, naturalmente, as etapas do art. 6º então vigentes.

Os contratos aditados no prazo de dois meses da publicação, por sua vez, deverão observar as disposições sobre redução da jornada e incremento do repouso semanal remunerado a partir das vigências instituídas na própria emenda (§ 3º). **Da conjugação do caput com o § 1º resulta, assim, que as concessionárias e permissionárias de serviços públicos — como as empresas que exploram o transporte rodoviário, metroferroviário, ferroviário e aéreo, o gás, a energia, a água e o esgoto — foram excluídas da aplicabilidade imediata da redução da jornada.**

Aparentemente diversa é a situação das atividades exploradas em regime de mera autorização, como boa parte dos serviços de telecomunicações (Lei nº 9.472/1997): por não se tratar de concessão, permissão ou outro instrumento contratual de colaboração com o poder público, não se beneficiam da transição do art. 9º e submetem-se ao regime geral.

A questão mais delicada é saber se o diferimento alcança também a concessão do segundo repouso remunerado. A resposta exige separar dois planos que o debate tende a confundir: o momento em que o trabalhador passa a ter direito à segunda folga e o modo como o respectivo custo é absorvido pelo contrato. E exige mais. Por envolver contratos públicos, recursos orçamentários e a continuidade de serviços prestados à população, a escolha interpretativa não pode ignorar seus efeitos concretos. É o que impõe a LINDB, ao vedar, em seu art. 20, que, nas esferas administrativa, controladora e judicial, se decida "com base em valores jurídicos abstratos sem que sejam consideradas as consequências práticas da decisão", e ao exigir, no parágrafo único do mesmo dispositivo, que a motivação demonstre a necessidade e a adequação da medida "inclusive em face das possíveis alternativas".

Por certo, o comando não autoriza o intérprete a afastar o texto constitucional; orienta, isso sim, a escolha entre as leituras que ele comporta. É precisamente essa pluralidade de leituras que o art. 9º oferece: a nosso ver, da combinação desses planos resultam três caminhos hermenêuticos, todos defensáveis e com consequências práticas distintas. Expomo-los com suas forças e fragilidades.

O **primeiro caminho** é o da incidência imediata do repouso: a segunda folga vale desde 16 de dezembro de 2026 também nos contratos públicos, e o art. 9º difere apenas a redução das horas, ingressando o custo do repouso no reequilíbrio. Em seu favor está, antes de tudo, a letra do caput e do § 2º, que se referem às "disposições relativas à redução da duração do trabalho normal". Soma-se a história legislativa: o Senado rejeitou emenda que pretendia estender ao repouso a condicionante do aditamento, para que os terceirizados em serviços contínuos, justamente os mais expostos à escala 6x1, não fossem "os últimos a receber o benefício que constitui o núcleo da Proposta".[34]

O caminho tem, porém, duas fragilidades. A primeira é econômica: nos serviços prestados sete dias por semana, o encargo mais pesado não está na passagem de 44 para 42 horas, mas na folga adicional, que obriga a ampliar o quadro para manter os postos cobertos, de modo que o art. 9º acabaria protegendo o contratado justamente contra a parcela menor do custo. A segunda é operacional: mantidas as 44 horas e concedidos dois repousos, a jornada diária teria de alcançar 8 horas e 48 minutos, ampliação que a emenda só autoriza, por norma coletiva, para as 42 horas transitórias.

O **segundo caminho** é o do diferimento integral, sustentado por Joel de Menezes Niebuhr: o aditamento condiciona tanto a nova jornada quanto o segundo repouso, preservando-se a escala anterior até ele ou até o fim do prazo de um ano.[35] O argumento mais forte também é textual e vem do próprio § 3º: se o repouso já valesse para todos em dezembro de 2026, seria inútil exigir dos contratos aditados nos dois primeiros meses que o observassem a partir das vigências gerais. A ele se junta um argumento finalístico: o prazo de um ano destina-se a permitir que o reequilíbrio seja processado e inscrito no orçamento de 2027, em atenção à vedação de despesas que excedam os créditos orçamentários (art. 167, II, da Constituição da República), finalidade que se frustraria se o item mais oneroso da reforma dele escapasse.

Acrescentamos outro argumento textual: quando quis assegurar de imediato o segundo repouso, o constituinte derivado o disse expressamente, como nos arts. 4º e 8º da emenda e no § 3º do art. 7º da Constituição, de modo que o silêncio do art. 9º apontaria para o diferimento.[36]

34 BRASIL, **Parecer (SF) nº 59/2026**, p. 15.

35 NIEBUHR, Joel de Menezes. **Reequilíbrio econômico-financeiro dos contratos administrativos decorrente do fim da escala 6x1**. Blog da Zênite, [s. l.], 21 out. 2026. Disponível em: https://zenite.blog.br/reequilibrio-economico-financeiro-dos-contratos-administrativos-decorrente-do-fim-da-escala-6x1/. Acesso em: 28 out. 2026. Foi essa, aliás, a leitura sustentada em reflexão preliminar por BOMFIM, Vólia. **Implementação da Escala 5×2 e seus reflexos nas relações de trabalho**: EC nº 141. Revista Trabalhista, [s. l.], 17 out. 2026. Disponível em: https://www.revistatrabalhista.com.br/2026/10/17/implementacao-escala-5x2-reflexos-relacoes-trabalho-ec-141/. Acesso em: 25 out. 2026.

Sem dúvida, a disposição normativa deve ser interpretada de forma sistemática e teleológica — considerada em sua inteireza e no plexo normativo que a integra —, de modo a harmonizar eventuais tensões hermenêuticas.

Ora, de fato, mesmo que pretenda assumir diretamente o serviço, a Administração Pública só pode contratar servidores e empregados previamente aprovados em concurso público, e a contratação condiciona-se à existência de vaga e, em hipóteses específicas, de prévia dotação orçamentária. Ocorre que a realização de certames públicos submete-se a procedimentos complexos e elastecidos no tempo. Desse modo, seja pela ausência de concurso vigente, seja pela carência de dotação orçamentária ou de vagas, a alocação de trabalhadores para cobrir os novos dias de folga torna-se inviável no aludido interregno de dois meses. Cumpre destacar, ademais, que a terceirização desses mesmos postos de trabalho também se submete ao trâmite prévio de procedimento licitatório para a contratação da empresa vencedora.

Por outro lado, todos os contratos administrativos decorrentes de procedimento licitatório foram edificados sobre a premissa de custos específicos, que orientaram os preços ofertados pelos licitantes e as tarifas fixadas para os usuários desses serviços públicos. Nesse contexto, a concessão imediata do segundo repouso semanal demandaria, inexoravelmente, labor extraordinário diário com o consequente acréscimo da folha de pagamento ou a contratação de novos empregados para cobrir os dias de folga. Ainda que o empregador adote um sistema de revezamento, a equação financeira e operacional torna-se inviável.

Esse ônus excessivo imposto a uma das partes pela legislação (sopesados a precificação ajustada no contrato administrativo, os estritos controles das agências reguladoras e os regimes de concessão e permissão) pode desencadear a rescisão contratual ou a inviabilidade fática de contratação de novos empregados no âmbito da Administração Pública. Assim, por força desses fatores técnicos e práticos, que envolvem gestão responsável de legítimo interesse público, impõe-se a adoção da exegese que melhor se harmoniza com as finalidades da coletividade, da Administração e das concessionárias e permissionárias, salvaguardando, por conseguinte, o postulado do equilíbrio econômico-financeiro do contrato, expressamente resguardado pelo texto da emenda constitucional.

O **terceiro caminho** é o da cisão de planos. Na relação de emprego, o repouso incide em 16 de dezembro de 2026; na relação administrativa, o art. 9º opera como escudo do contratado, que passa a ter direito ao reequilíbrio com efeitos retroativos a essa data (art. 37, XXI, da Constituição, e art. 134 da Lei nº 14.133/2021) e à proteção contra sanções pelo descompasso transitório. Sua principal virtude é conciliar a letra e a história legislativa com as

36 BOMFIM, Vólia. **Implementação da Escala 5×2 e seus reflexos nas relações de trabalho**: EC Nº 141. Revista Trabalhista, [s. l.], 17 out. 2026. Disponível em: https://www.revistatrabalhista.com.br/2026/10/17/implementacao-escala-5x2-reflexos-relacoes-trabalho-ec-141/. Acesso em: 25 out. 2026.

legítimas preocupações financeiras. Ajusta-se, ademais, ao art. 22 da LINDB, que manda considerar "os obstáculos e as dificuldades reais do gestor", mas "sem prejuízo dos direitos dos administrados".

Seu ponto fraco, porém, é que o contratado terá de ampliar o quadro de imediato (já que o serviço público é essencial e ininterrupto, controlado e regulado) e financiar o custo até a recomposição, risco que recai sobre ele e que a habitual demora administrativa agrava. Herda, ainda, o impasse operacional das 44 horas em cinco dias. Qualquer que seja o caminho preferido, a prudência recomenda que as contratadas incluam o segundo repouso no pedido de reequilíbrio desde logo e que a Administração reserve recursos para 2027.

A finalidade de preservar o equilíbrio dos contratos públicos é legítima e, a nosso ver, afasta a inconstitucionalidade da distinção; mas a isonomia e a eficiência administrativa (art. 37, *caput*, da CRFB) impõem que o prazo de um ano seja lido como limite máximo, não devendo o administrador ou o concessionário descansar sobre esse período. A inércia administrativa injustificada poderá ser objeto de controle.

6
A emenda diante do poder de reforma e do controle de constitucionalidade

◆

6.1 *Pode uma emenda posterior modificar a EC nº 141/2026?*

Uma emenda constitucional poderia modificar os novos direitos trazidos pela EC nº 141/2026? Entendemos que sim, porque 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 observados o procedimento e os limites do art. 60 da Constituição. A jornada de 40 horas, em si, não está inserida nas cláusulas pétreas do art. 60, § 4º, da Constituição. O que se proíbe é a abolição do direito: a supressão da própria limitação do tempo de trabalho.

Na linha do que decidiu o Supremo Tribunal Federal na ADI nº 2.024, as limitações materiais ao poder de reforma não significam a intangibilidade literal da disciplina constitucional, mas a proteção do núcleo essencial dos princípios e institutos que elas resguardam.[37] Em síntese: o número "40 horas" não é cláusula pétrea; a limitação da jornada, sim.

37 BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2.024/DF**. Relator: Min. Sepúlveda Pertence, 3 maio 2007.

Não se aplica ao caso, a nosso ver, a vedação ao retrocesso social como obstáculo absoluto a qualquer recalibragem futura dos patamares fixados. A cláusula, de resto, não figura expressamente no art. 60, § 4º, e sua oponibilidade ao poder constituinte derivado é objeto de controvérsia.

Mesmo admitida essa oponibilidade, porém, o que se protege é o núcleo essencial do direito — a existência de limite efetivo à duração do trabalho e de repouso semanal remunerado — e não cada uma de suas quantificações. A própria EC nº 141/2026 oferece demonstração expressiva dessa lógica: ao mesmo tempo em que ampliou o repouso e reduziu a jornada para a generalidade dos trabalhadores, excluiu os empregados hipersuficientes do regime de duração do trabalho, reduzindo, para esse grupo, direitos antes concedidos de forma genérica pelo art. 7º.

É dizer: o constituinte reformador recalibrou patamares, preservando, para todos, o repouso. Eis, em miniatura, a distinção entre núcleo e periferia que o controle de emendas há de observar.

6.2 *Pode a EC nº 141/2026 ser declarada inconstitucional?*

Uma emenda constitucional pode ser declarada inconstitucional, seja por vício de formação, seja por vício de conteúdo, e são vários os exemplos colhidos na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Na ADI nº 939, a Corte declarou inconstitucional o dispositivo da EC nº 3/1993 que autorizava a cobrança do IPMF no mesmo exercício da publicação da lei instituidora, por violação ao princípio da anterioridade tributária, garantia individual do contribuinte protegida como cláusula pétrea.[38] Nas ADIs nº 4.357 e 4.425, declarou a inconstitucionalidade parcial, por vício material, da EC nº 62/2009, que instituíra regime especial de pagamento de precatórios, por ofensa à efetividade da jurisdição, ao direito de propriedade e à separação dos poderes.[39]

Nas ADIs nº 7.064 e 7.047, em julgamento concluído ao final de 2023, reconheceu a inconstitucionalidade da trava e do teto de precatórios instituídos pelas ECs nº 113/2021 e 114/2021.[40] E, no tocante à EC nº 73/2013, que criava quatro novos Tribunais Regionais Federais, a eficácia da emenda foi suspensa cautelarmente na ADI nº 5.017, ao fundamento de vício de iniciativa, porque a criação de tribunais e a estruturação do Judiciário seriam matéria de iniciativa privativa do próprio Poder Judiciário.[41]

38 BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 939/DF**. Relator: Min. Sydney Sanches, 15 dez. 1993.

39 BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 4.357/DF e nº 4.425/DF**. Redator para o acórdão: Min. Luiz Fux, 14 mar. 2013.

40 BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 7.064/DF e nº 7.047/DF**. Relator: Min. Luiz Fux, 2023.

41 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.017/DF**. Relator: Min. Luiz Fux. Medida cautelar deferida pelo Presidente, Min. Joaquim Barbosa, em 18 jul. 2013.

E a EC nº 141/2026? Há quem cogite de vício formal ligado à aglutinação de propostas durante a tramitação, ao argumento de que alguns dispositivos (por exemplo, o art. 7º, que exige norma coletiva para a ampliação diária das 42 horas transitórias) não constavam da proposta original e teriam surgido somente no texto aglutinado, sem retorno à outra Casa.

A dúvida merece resposta à luz dos fatos registrados no próprio processo legislativo. Na Câmara dos Deputados, a PEC nº 221/2019 tramitou em conjunto com a PEC nº 8/2025 e o Plenário aprovou, em 27 de maio de 2026, a Emenda Aglutinativa Substitutiva Global nº 1, em dois turnos, por 472 votos a 22 e por 461 votos a 19. No Senado, a CCJ rejeitou todas as 35 emendas oferecidas e opinou pela aprovação da proposta "nos termos em que aprovada pela Câmara dos Deputados", o que veio a ocorrer em Plenário, em 14 de outubro de 2026, sem alteração do texto.[42]

Assim, de acordo com o parecer exarado no Senado, o texto promulgado parece ser o mesmo aprovado pelas duas Casas, em dois turnos cada uma, com quórum largamente superior a três quintos (art. 60, § 2º, da Constituição). Não havia, por isso, o que fazer retornar: o reexame pela outra Casa só se impõe quando uma delas altera substancialmente o texto aprovado pela outra, o que não ocorreu.

Restariam, então, duas objeções de outra natureza. A primeira, a de que a emenda aglutinativa não poderia ter introduzido conteúdo novo, alheio às proposições fundidas. Trata-se, porém, de questão de interpretação do regimento interno da Câmara. O Supremo Tribunal Federal fixou, no Tema 1.120 da repercussão geral, que, "quando não caracterizado o desrespeito às normas constitucionais, é defeso ao Poder Judiciário exercer o controle jurisdicional em relação à interpretação do sentido e do alcance de normas meramente regimentais das Casas Legislativas, por se tratar de matéria *interna corporis*".[43] Ademais, a regra do art. 7º guarda evidente pertinência temática com o objeto da proposta (a transição para a nova jornada), o que afasta a figura do "contrabando legislativo".

A segunda objeção poderia mirar a celeridade: na Câmara, os dois turnos ocorreram na mesma sessão; no Senado, como registra Fabiano Zavanella, ambos foram concluídos em 14 de outubro, às vésperas do segundo turno presidencial.[44] Também aqui, porém, o precedente é desfavorável à tese da inconstitucionalidade: ao julgar as ADIs nº 4.357 e 4.425, o Supremo rejeitou a alegação de vício formal fundada na inobservância de interstício entre os turnos de votação da EC nº 62/2009, por entender que o art. 60, § 2º, exige duas etapas de

42 BRASIL, **Parecer (SF) nº 59/2026**, p. 3-4 e 29-30. Sobre a aprovação pelo Senado sem alteração do texto e a consequente ausência de retorno à Câmara, BAÍA, Júlio; COELHO, Fabiano. **O fim da escala 6x1**: guia prático da EC Nº 141/2026. [S. l.]: Trabalho Notável, 2026. E-book publicado nas redes sociais.

43 BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário nº 1.297.884/DF** (Tema 1.120 da Repercussão Geral). Relator: Min. Dias Toffoli, 14 jun. 2021.

44 ZAVANELLA, Fabiano. **EC Nº 141**: tudo ao mesmo tempo agora. Rocha Calderon Advogados, São Paulo, 23 out. 2026. Disponível em: https://rochacalderon.com.br/ec-141-tudo-ao-mesmo-tempo-agora/. Acesso em: 23 out. 2026.

discussão e votação, mas não fixa intervalo mínimo entre elas, matéria que se insere no âmbito do regimento de cada Casa.[45] Por todas essas razões, a hipótese de vício formal afigura-se remota.

Em qualquer caso, a presunção de constitucionalidade das emendas, fruto do mais qualificado procedimento legislativo previsto na ordem jurídica, impõe ônus argumentativo elevado a quem pretenda infirmá-las.

6.3 *Um decreto para as exceções? Os limites da regulamentação anunciada*

Mal promulgada a emenda, noticiou-se que o governo federal prepara decreto para disciplinar as "exceções" ao fim da escala 6x1. Segundo a líder do governo no Senado, o ato alcançaria as "jornadas de plantões", as dos aeroviários e "algumas jornadas que estão citadas na própria PEC" e teria a vantagem de evitar que a matéria retornasse ao Congresso Nacional.[46] A mesma declaração, porém, reconhece que a emenda "explicita a necessidade de uma lei complementar". A contradição é reveladora e conduz à pergunta decisiva: o que pode, e o que não pode, um decreto diante das reservas normativas que a própria emenda instituiu?

A resposta começa pela identificação dessas reservas. A EC nº 141/2026 distribuiu a disciplina complementar entre três fontes – e nenhuma delas é o decreto. Os regimes diferenciados de duração do trabalho e de repouso dependem de "lei" (art. 7º, § 3º) e ainda assim "respeitados os limites" dos incisos XIII, XIV e XV; as medidas transitórias de mitigação em favor dos pequenos empreendimentos dependem de lei complementar (art. 5º); e a redistribuição mensal dos repousos depende também de convenção ou acordo coletivo (art. 7º, § 2º).

A referência à lei complementar, aliás, só é exata quanto ao art. 5º: para as exceções setoriais, o § 3º exige lei ordinária. No sistema constitucional brasileiro, o decreto presta-se à fiel execução da lei (art. 84, IV) e, como ato autônomo, apenas à organização e ao funcionamento da administração federal, sem aumento de despesa nem criação ou extinção de órgãos públicos (art. 84, VI, "a"). Não lhe cabe criar exceções a direito fundamental onde a Constituição exigiu lei.

Segue-se que um decreto que, por si, admitisse regimes com menos de dois repousos semanais, autorizasse jornadas normais superiores aos novos limites ou dilatasse prazos de adaptação para pequenos empreendimentos padeceria de **flagrante inconstitucionalidade formal**, por invadir reserva de lei e, no último caso, reserva qualificada de lei complementar. Por inovar diretamente a partir da Constituição, o ato ficaria exposto a três frentes de controle: a sustação pelo Congresso Nacional, a quem compete "sustar os atos normativos do Poder Executivo que exorbitem do poder regulamentar" (art. 49, V); o con-

45 STF, **ADIs nº 4.357/DF e nº 4.425/DF**.

46 FRUET, Nathalia; RODRIGUES, Basília; SENA, André de. **Governo deve editar decreto com exceções para fim da 6x1**. SBT News, [s. l.], 27 out. 2026. Disponível em: https://sbtnews.sbt.com.br/noticia/politica/governo-prepara-lei-complementar-para-excecoes-da-escala-6x1. Acesso em: 28 out. 2026.

trole concentrado perante o Supremo Tribunal Federal; e a recusa de aplicação, em controle difuso, pela Justiça do Trabalho. A segurança jurídica que se pretende alcançar daria lugar, assim, a uma nova e desnecessária frente de litigiosidade.

Nem por isso o decreto é inútil. Há um espaço regulamentar legítimo. A Lei nº 605/1949 confia ao Poder Executivo, "em decreto especial ou no regulamento que expedir par[a] fiel execução desta lei", a definição das exigências técnicas que autorizam o trabalho em dias de repouso e feriados e a especificação, "tanto quanto possível", das empresas a elas sujeitas. Essa regulamentação, hoje veiculada no Decreto nº 10.854/2021 e na Portaria MTP nº 671/2021, foi concebida para um repouso único e precisará ser adaptada ao repouso duplo: escalas de revezamento, periodicidade da folga dominical, autorizações permanentes e transitórias para o trabalho em dias de descanso.

Também é legítimo que o decreto discipline, no âmbito da administração federal, o procedimento de reequilíbrio dos contratos alcançados pelo art. 9º, uniformizando critérios, providência que a própria LINDB recomenda, em seu art. 30, ao impor às autoridades públicas o dever de "aumentar a segurança jurídica na aplicação das normas". O decreto pode, em suma, dizer como se cumpre o repouso duplo; não pode dizer quem dele está dispensado.

Se o propósito é conferir tratamento próprio a plantonistas, aeroviários e outras categorias, o veículo constitucionalmente adequado é a lei ordinária prevista no § 3º, que poderá, inclusive, ser antecipada por medida provisória, já que a matéria não está reservada a lei complementar (art. 62, § 1º, III) nem se insere na vedação do art. 246, restrita às emendas promulgadas entre 1995 e 2001.

As medidas de mitigação para os pequenos empreendimentos, ao contrário, exigem lei complementar, que medida provisória não pode suprir. Em qualquer caso, o legislador estará vinculado aos limites dos incisos XIII, XIV e XV: o § 3º autoriza diferenciar regimes, não suprimir o repouso duplo, e a lei que o fizesse incorreria em vício análogo ao que aqui se aponta no decreto. Até que essa lei venha, como já se registrou na seção 5.2, o principal espaço de flexibilização continua a ser o § 2º, pela via coletiva.

7
Conclusão

◆

À pergunta que orientou este estudo — como devem ser compreendidas as diretrizes da EC nº 141/2026 e qual o seu impacto jurídico — responde-se, em síntese, que a emenda reconfigura substancialmente o sistema de duração do trabalho no ordenamento brasileiro e que o seu coração não está na redução da jornada de 44 para 40 horas semanais, mas na criação de um segundo dia de repouso semanal *remunerado*. Diferentemente do que ocorreu com a Constituição de 1988, que apenas reduziu a jornada de 48 para 44 horas, a emenda não se

limitou a reduzir horas, nem a criar mais uma folga: determinou que o segundo dia de descanso fosse pago. Opção deliberada, confirmada pela rejeição, no Senado, de todas as tentativas de convertê-lo em mero dia útil não trabalhado. Confirma-se, assim, a hipótese formulada: é em torno desse núcleo que gravitam os principais problemas interpretativos e os mais expressivos efeitos práticos da reforma.

Os desdobramentos desse núcleo são de grande alcance. Para os mensalistas e quinzenalistas, os dois repousos permanecem embutidos no salário, que, preservado, eleva o valor da hora; os divisores passam a 210, na transição autorizada por norma coletiva, e a 200, no regime definitivo, solução que a irredutibilidade "de qualquer outra espécie" impõe e que afasta a tese dos divisores 252 e 240, coerente em sua lógica interna, mas incompatível com o art. 2º. Nada impede, contudo, que norma coletiva fixe divisor diverso, como reconheceu o TST no Tema 316, inclusive para as reduções de jornada decorrentes da emenda. Para os horistas, a manutenção do valor da hora não infringe a irredutibilidade, porque o segundo repouso remunerado compensa as horas a menos, reclamando cautela apenas a passagem do regime transitório de 42 horas para o de 40 horas, salvo norma coletiva em sentido diverso; para os que recebem por produção, peça, percentagem ou comissão, o impacto poderia ser negativo, o que recomenda soluções negociadas e, por analogia, a garantia da média remuneratória prevista no art. 2º, § 2º, da Lei nº 3.207/1957.

Ademais, a vedação do art. 2º, lida em harmonia com o art. 7º, VI, da Constituição, dirige-se às alterações unilaterais e aos ajustes individuais, ressalvado o empregado hipersuficiente: a norma coletiva pode não apenas disciplinar o modo da recomposição, mas também autorizar redução salarial, observados o salário-mínimo, a garantia de emprego do art. 611-A, § 3º, da CLT e os requisitos legais de formação da norma coletiva, embora não se ignore a leitura oposta, que nega à negociação coletiva esse poder. Os reflexos das horas extras habituais passam a incidir sobre dois dias, em proporção que salta de 1/6 para 2/5, ao passo que a falta injustificada passa a custar ao empregado a remuneração do dia, dos dois repousos e do eventual feriado da semana, salvo regra coletiva mais favorável.

No plano das fontes, a emenda traçou uma linha nítida, que se deixa apreender pela distinção entre três figuras. A compensação de horas, que apenas redistribui o tempo entre dias possíveis de trabalho, continua a admitir o ajuste individual. Já a ampliação da jornada diária na transição, que eleva o volume de trabalho, foi reservada à negociação coletiva. A redistribuição dos repousos, que toca a periodicidade do descanso, foi subtraída do ajuste individual e pode ser instituída por norma coletiva, no molde do § 2º, ou por lei (§ 3º). Em situações peculiares, justificadas pela natureza da atividade, a lei e a própria norma coletiva podem afastar-se até mesmo desse molde. A forma admite variação e a periodicidade pode ceder; a proporção do descanso, jamais. Na falta de norma coletiva, a jornada de 40 horas se impõe já a partir de 16 de dezembro de 2026, e a adoção unilateral de jornadas de 8 horas e 24 minutos expõe o empregador ao pagamento integral do tempo excedente, porque, não havendo compensação, nada há a descaracterizar.

As exceções, por sua vez, preservam todas o núcleo do repouso, mas não se movem na mesma direção: ampliam ou restringem a autonomia individual conforme a vulnerabilidade do trabalhador. O hipersuficiente constitucional, excluído das regras de duração pelo art. 8º da emenda, e, pelas mesmas razões, o celetista do art. 444, parágrafo único, da CLT, parecem poder pactuar individualmente a redistribuição mensal dos repousos. Isso porque a premissa subjacente à negociação coletiva é a tutela da hipossuficiência laboral. Sucede que o artigo 8º determina o respeito ao conteúdo substantivo do parágrafo 2º, e não à sua rigidez formal. A autonomia individual alcança, assim, a redistribuição do descanso, jamais a sua supressão ou redução.

Nos contratos públicos, a questão da incidência do segundo repouso antes do aditamento abre três caminhos hermenêuticos (a incidência imediata, o diferimento integral e a cisão de planos), cuja escolha passa pela ponderação das consequências práticas exigida pela LINDB; a regra de transição, por sua vez, aparentemente, não alcança as atividades exploradas por mera autorização, como as de telefonia, que se submetem ao regime geral.

Não se ignoram as fragilidades do texto da emenda. Nada disso, contudo, compromete a constitucionalidade do núcleo da reforma: no plano formal, de acordo com parecer emitido no Senado, o texto promulgado foi aprovado de modo idêntico pelas duas Casas, e as objeções regimentais esbarram na jurisprudência do Supremo sobre matéria *interna corporis*; no plano material, a emenda amplia direitos fundamentais e, conquanto possa ser recalibrada por emenda futura, tem na limitação do tempo de trabalho uma barreira ao próprio poder de reforma.

Abre-se, por certo, ampla agenda de pesquisa: o comportamento da jurisprudência diante do § 2º e dos divisores, inclusive na convivência entre o Tema 316 e a Súmula nº 431 do TST; os efeitos da reforma sobre os trabalhadores remunerados por produção; e a efetividade do repouso diante da intensificação do trabalho e das exigências de disponibilidade digital.

A transição exige imediata mobilização das empresas, das entidades sindicais e dos 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.

Mas há algo que nenhuma planilha de custos poderá medir: ao mandar pagar um segundo dia de descanso, a Constituição reafirmou, com nova intensidade, que o tempo de não trabalhar também tem valor. Não apenas o valor que se lança na folha de pagamento, mas aquele que o Direito reconhece aos bens fundamentais da pessoa.

Referências

BAÍA, Júlio; COELHO, Fabiano. **O fim da escala 6x1**: guia prático da EC nº 141/2026. [S. l.]: Trabalho Notável, 2026. E-book publicado nas redes sociais.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 21. ed. Rio de Janeiro: Método, 2026.

BOMFIM, Vólia. **Implementação da Escala 5×2 e seus reflexos nas relações de trabalho**: EC Nº 141. Revista Trabalhista, [s. l.], 17 out. 2026. Disponível em: https://www.revistatrabalhista.com.br/2026/10/17/implementacao-escala-5x2-reflexos-relacoes-trabalho-ec-141/. Acesso em: 25 out. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 out. 2026.

BRASIL. Constituição (1988). **Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, edição extra, 16 out. 2026. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc141.htm. Acesso em: 22 out. 2026.

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania. **Parecer (SF) nº 59, de 2026**. Sobre a Proposta de Emenda à Constituição nº 221, de 2019, que 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; e dá outras providências. Relator: Senador Omar Aziz. Brasília, DF: Senado Federal, 2 set. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021**. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018. Brasília, DF: Presidência da República, 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, DF, 1967.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Redação dada pela Lei nº 12.376, de 30 de dezembro de 2010, e acrescida pela Lei nº 13.655, de 25 de abril de 2018. Rio de Janeiro, 1942. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 28 out. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 out. 2026.

BRASIL. **Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre a elaboração, a redação, a alteração e a consolidação das leis. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp95.htm. Acesso em: 22 out. 2026.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 22 out. 2026.

BRASIL. **Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949**. Dispõe sôbre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Rio de Janeiro, 1949. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm. Acesso em: 22 out. 2026.

BRASIL. **Lei nº 3.207, de 18 de julho de 1957**. Regulamenta as atividades dos empregados vendedores, viajantes ou pracistas. Rio de Janeiro, 1957.

BRASIL. **Lei nº 9.472, de 16 de julho de 1997**. Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional nº 8, de 1995. Brasília, DF: Presidência da República, 1997.

BRASIL. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm. Acesso em: 22 out. 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.233, de 5 de junho de 2001**. Dispõe sobre a reestruturação dos transportes aquaviário e terrestre, cria o Conselho Nacional de Integração de Políticas de Transporte, a Agência Nacional de Transportes Terrestres, a Agência Nacional de Transportes Aquaviários e o Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2001.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 22 out. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016**. Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília, DF: Presidência da República, 2016.

BRASIL. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021**. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm. Acesso em: 28 out. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021**. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 11 nov. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17)**: Ergonomia. Anexo II: Trabalho em Teleatendimento/Telemarketing.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 939/DF**. Relator: Min. Sydney Sanches, 15 dez. 1993.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2.024/DF**. Relator: Min. Sepúlveda Pertence, 3 maio 2007.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 4.357/DF e nº 4.425/DF**. Redator para o acórdão: Min. Luiz Fux, 14 mar. 2013.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.017/DF**. Relator: Min. Luiz Fux. Medida cautelar deferida pelo Presidente, Min. Joaquim Barbosa, em 18 jul. 2013.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.994/DF**. Redator para o acórdão: Min. Gilmar Mendes. Sessão virtual de 23 jun. a 30 jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 7.064/DF e nº 7.047/DF**. Relator: Min. Luiz Fux, 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7.222/DF**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Embargos de declaração julgados em 19 dez. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1.002.295** (Tema 841 da Repercussão Geral). Trânsito em julgado em 21 out. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633/GO** (Tema 1.046 da Repercussão Geral). Relator: Min. Gilmar Mendes, 2 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário nº 1.297.884/DF** (Tema 1.120 da Repercussão Geral). Relator: Min. Dias Toffoli, 14 jun. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 95.060**. Relator: Min. Gilmar Mendes. Decisão monocrática, 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). **IncJulgRREmbRep-10169-57.2013.5.05.0024** (Tema 9 dos Recursos de Revista Repetitivos). Relator: Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior. Acórdão publicado em 31 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). **IncJulgRREmbRep-897-16.2013.5.09.0028** (Tema 19 dos Recursos de Revista Repetitivos). Redator designado: Min. Evandro Pereira Valadão Lopes. Acórdão publicado em 22 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Incidente de Recursos de Revista Repetitivos nº 849-83.2013.5.03.0138** (Tema 2). Relator: Min. Cláudio Mascarenhas Brandão. Acórdão publicado em 19 dez. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 60 da SBDI-1**. Portuários. Hora noturna. Horas extras. Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25 abr. 2005.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 127 da SBDI-1**. Hora noturna reduzida. Subsistência após a CF/1988. Inserida em 20 abr. 1998.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 410 da SBDI-1**. Repouso semanal remunerado. Concessão após o sétimo dia consecutivo de trabalho. Art. 7º, XV, da CF. Violação. DEJT divulgado em 22, 25 e 26 out. 2010. Entendimento reafirmado no RR-0021028-71.2022.5.04.0404 (Tema 265 dos Recursos de Revista Repetitivos).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 478-38.2011.5.09.0069**.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 927-73.2023.5.09.0069**.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista com Agravo nº 1306-76.2011.5.01.0030**.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Seção Especializada em Dissídios Coletivos). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0001503-12.2024.5.21.0000**. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. Assinado eletronicamente em 15 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0011434-31.2015.5.03.0008** (Tema 308 dos Recursos de Revista Repetitivos). Relator: Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Acórdão publicado em 15 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). **Recurso de Revista nº 0001026-90.2018.5.10.0004** (Tema 316 dos Recursos de Revista Repetitivos). Sessão virtual encerrada em 23 out. 2026. Acórdão pendente de publicação.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais). **Embargos em Recurso de Revista nº 622-55.2017.5.10.0010**. Julgado em 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 27**. Comissionista. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21 nov. 2003.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 85**. Compensação de jornada. Res. 209/2016, DEJT divulgado em 1º, 2 e 3 jun. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 110**. Jornada de trabalho. Intervalo. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21 nov. 2003.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 112**. Trabalho noturno. Petróleo. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21 nov. 2003.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 113**. Bancário. Sábado. Dia útil. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21 nov. 2003.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 146**. Trabalho em domingos e feriados, não compensado. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21 nov. 2003.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 172**. Repouso remunerado. Horas extras. Cálculo. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21 nov. 2003. Entendimento reafirmado no RRAg-0020154-89.2022.5.04.0015 (Tema 256 dos Recursos de Revista Repetitivos).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 291**. Horas extras. Habitualidade. Supressão. Indenização. Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31 maio 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 351**. Professor. Repouso semanal remunerado. Art. 7º, § 2º, da Lei nº 605, de 05.01.1949 e art. 320 da CLT. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21 nov. 2003.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 431**. Salário-hora. Empregado sujeito ao regime geral de trabalho (art. 58, *caput*, da CLT). 40 horas semanais. Cálculo. Aplicação do divisor 200. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27 set. 2012. Entendimento reafirmado no RRAg-0020243-94.2022.5.04.0021 (Tema 260 dos Recursos de Revista Repetitivos).

CAIRO JÚNIOR, José. **Primeiras impressões sobre os efeitos da escala 5 × 2 no salário-hora, divisor-hora e nos reflexos das horas extras sobre o repouso semanal remunerado**. [S. l.: s. n.], 2026. Texto publicado nas redes sociais.

FRUET, Nathalia; RODRIGUES, Basília; SENA, André de. **Governo deve editar decreto com exceções para fim da 6x1**. SBT News, [s. l.], 27 out. 2026. Disponível em: https://sbtnews.sbt.com.br/noticia/politica/governo-prepara-lei-complementar-para-excecoes-da-escala-6x1. Acesso em: 28 out. 2026.

JOÃO, Paulo Sérgio. **Emenda Constitucional nº 141**: da redução da jornada e da dobra do descanso. Consultor Jurídico, São Paulo, 23 out. 2026. Disponível em: https://conjur.com.br/2026-out-23/a-emenda-constitucional-no-141-da-reducao-da-jornada-e-da-dobra-do-descanso/. Acesso em: 23 out. 2026.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1993.

NIEBUHR, Joel de Menezes. **Reequilíbrio econômico-financeiro dos contratos administrativos decorrente do fim da escala 6x1**. Blog da Zênite, [s. l.], 21 out. 2026. Disponível em: https://zenite.blog.br/reequilibrio-economico-financeiro-dos-contratos-administrativos-decorrente-do-fim-da-escala-6x1/. Acesso em: 28 out. 2026.

NUNES, Gabriel de Brito. **Emenda criou trabalhadores de segunda classe na administração pública**. Consultor Jurídico, São Paulo, 22 out. 2026. Disponível em: https://conjur.com.br/2026-out-22/emenda-criou-trabalhadores-de-segunda-classe-na-administracao-publica/. Acesso em: 23 out. 2026.

RODRIGUES, Jayanne. **A hora extra pode ficar mais cara com a escala 5x2?** Veja o que dizem os especialistas. O Estado de S. Paulo, São Paulo, 19 out. 2026. Economia.

SAMPAIO, Patrícia Maria Santana. A escala 6x1 acabou: mas o sexto dia de trabalho também? Consultor Jurídico, São Paulo, 22 out. 2026. Disponível em: https://conjur.com.br/2026-out-22/a-escala-6x1-acabou-mas-o-sexto-dia-de-trabalho-tambem/. Acesso em: 22 out. 2026.

SILVA, Fabrício Lima. **Fim da escala 6×1**: as 42 horas da transição podem ser distribuídas em cinco dias sem acordo coletivo? Revista Trabalhista, [s. l.], 17 out. 2026. Disponível em: https://www.revistatrabalhista.com.br/2026/10/17/escala-6x1-42-horas-transicao-cinco-dias-acordo-coletivo/. Acesso em: 20 out. 2026.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Reforma trabalhista**: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017 e da MP nº 808/2017. 2. ed. São Paulo: Editora Rideel, 2018.

TST valida norma coletiva que aplicava divisor 220 para apurar horas extras em jornada de 40 horas. **Conexão Trabalho**, Brasília: CNI, 5 nov. 2025. Disponível em: https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista/-geral/tst-valida-norma-coletiva-que-aplicava-divisor-220-para-apurar-horas-extras-em-jornada-de-40-horas/. Acesso em: 28 out. 2026.

ZAVANELLA, Fabiano. **EC Nº 141**: tudo ao mesmo tempo agora. Rocha Calderon Advogados, São Paulo, 23 out. 2026. Disponível em: https://rochacalderon.com.br/ec-141-tudo-ao-mesmo-tempo-agora/. Acesso em: 23 out. 2026.

COMO CITAR

BOMFIM, Vólia; MARANHÃO, Ney. Primeiras impressões sobre a Emenda Constitucional nº 141/2026: O segundo repouso semanal remunerado e a reconfiguração do regime jurídico da duração do trabalho. **Revista Venturoli Trabalhista**. Brasília, ano 1, volume 10, outubro/2026 (no prelo).

Composto em Literata e Inter