NEWSLETTER SF

18/11/2026



EMENDA CONSTITUCIONAL 141/2026

Fim da escala 6x1: o que o STF definiu e o que segue em aberto

Liminar do Ministro Flávio Dino, do STF, proferida em 12/11/2026, definiu regras para a implementação da Emenda Constitucional nº 141/2026, sem suspender suas medidas ou alterar seu cronograma. A decisão tem eficácia imediata e aguarda referendo do Plenário.

Hoje:	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SÁB	DOM
	Jornada máxima: 44h de trabalho/semana (8h/dia)						**1 dia de descanso**
Como fica:	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SÁB	DOM
	16/12/2026: até **42h** de trabalho/semana (8h24 por dia) **16/12/2027:** até **40h** de trabalho/semana (8h/dia)						**2 dias de descanso**

Sem redução salarial (nominal, proporcional ou de qualquer natureza)

01. As regras valem para todos, não só para quem trabalha em 6x1

O QUE A EC PREVÊ

As mudanças alcançam os contratos em vigor. Quem já trabalha até 40h semanais mantém a carga horária, mas passa a ter 2 descansos remunerados (DSRs).

PONTO DE ATENÇÃO

Escalas 5x2 também serão afetadas.
Hoje: sábado = dia útil não trabalhado
Com a EC: sábado = descanso remunerado

02. Fase de transição – 42 horas semanais

A jornada de 42h em 5 dias excede o limite diário de 8h.

O QUE A EC PREVÊ

Compensação das 42h semanais entre os 5 dias de trabalho, até 15/12/2027, depende de convenção ou acordo coletivo.

LIMINAR DO STF

Na ausência de acordo ou convenção coletiva até 15/12/2026, as 42h podem ser distribuídas em jornadas de até 8h24, sem adicional de horas extras. Jornadas acima continuam a depender de norma coletiva.

03. Negociação coletiva: cláusulas incompatíveis

O QUE A EC PREVÊ

Cláusulas de convenções e acordos coletivos incompatíveis com as novas regras sobre duração do trabalho e DSR ficarão sem efeito em 16/12/2026.

LIMINAR DO STF

Prazo de 90 dias, a partir de 16/12/2026, para renegociar contrapartidas previstas nas normas coletivas.

Sem novo acordo, benefícios negociados em troca de cláusulas de jornada permanecem vigentes até o término do instrumento coletivo. O empregador não poderá eliminá-los unilateralmente.

04. Dois DSRs: dúvidas e efeitos na folha

REFLEXOS

Horas extras habituais e comissões geram pagamento também nos DSRs. Com o dobro de DSRs no mês, o acréscimo cresce.

FALTA: PERDE 2 DSRS?

DSR condicionado à frequência integral.
Interpretações:
Literal: 1 falta, perde 2 DSRs
Proporcional: 1 falta, perde 1 DSR

FOLGAS SEGUIDAS?

Não necessariamente. Não há exigência de folgas consecutivas ou de coincidência com sábados ou domingos.

E O DOMINGO?

Permanecem as regras atuais.
Ex.: mulheres (quinzenalmente), comércio (a cada 3 semanas), geral (a cada 7 semanas).

O QUE A EC PREVÊ

Acordos e convenções podem prever compensação de DSRs, desde que garantam média de 2 DSRs semanais durante o mês e ao menos 1 a cada 7 dias.

LIMINAR DO STF

Compensação pode ser negociada sem limites semanais ou mensais, desde que preservado o direito integral aos 2 DSRs por semana.

Frustrada a negociação coletiva, os Ministérios da Indústria, do Empreendedorismo e do Trabalho poderão editar portaria conjunta com regras de compensação, válidas por até 90 dias a partir de 16/12/2026.

05. Salário preservado e equiparação

Quem tem a jornada reduzida, sem alteração salarial, pode passar a receber salário-hora superior ao de colegas na mesma função que já trabalhavam em jornada menor.

LIMINAR DO STF

A preservação salarial decorrente da redução da jornada não gera, por si só, direito à equiparação salarial. As condições da neutralidade salarial dependem de lei ou decreto.

06. Mensalistas: cálculo do salário-hora

Há duas interpretações possíveis sobre os efeitos da EC, não abordadas na liminar do STF:

TESE 1

Manutenção do salário e redução do divisor

200 divisor para 40h semanais

(40h ÷ 6 dias úteis) × 30

O salário mensal já remunera os DSRs.

Impacto: aumento do salário-hora e das verbas incidentes, como horas extras e adicional noturno.

TESE 2

Aumento do divisor e reajuste salarial

240 divisor para 40h semanais

(40h ÷ 5 dias úteis) × 30

O novo cálculo considera 5 dias úteis por semana.

Impacto: necessidade de reajuste do salário mensal para preservar o valor do salário-hora.

07. Horistas, comissionistas e tempo parcial

Para determinados empregados, a preservação do salário exige análise própria.

HORISTAS

A redução da jornada poderá diminuir a remuneração mensal, exigindo medidas para preservar o salário.

COMISSIONISTAS

A redução da jornada poderá diminuir as comissões, exigindo avaliação dos impactos na remuneração.

TEMPO PARCIAL

Jornadas de até 30h inalteradas, assegurados os 2 DSRs. Sem equiparação salarial automática.

08. Nova exceção: empregados sem controle de jornada

O QUE A EC PREVÊ
Empregados com nível superior e salário igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS (R$ 21.188,88) ficam dispensados do limite e controle de jornada, salvo opção do empregador ou norma coletiva em sentido contrário.

PONTO DE ATENÇÃO
Mantido o direito aos 2 DSRs.
Não confundir com os ocupantes de cargos de gestão (art. 62 da CLT) ou "hipersuficientes" (art. 444 da CLT), que têm critérios parecidos, mas efeitos distintos.

LIMINAR DO STF: a exceção também alcança empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, que atuam em concorrência com empresas privadas.

09. Situações especiais

A EC141 prevê regras específicas para determinadas situações e gera impactos indiretos que merecem atenção:

PEQUENAS EMPRESAS
Lei complementar poderá prever medidas transitórias para mitigar os impactos em MEI, ME e EPP.

Liminar do STF: apelo ao Congresso para aprovar a lei em 180 dias.

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
Redução condicionada a aditamento contratual para preservação do equilíbrio econômico-financeiro.

Liminar do STF: prazo reduzido de um ano para 180 dias, até 14/04/2027.

TERCEIRIZAÇÃO
Aumento de custos poderá justificar a renegociação de contratos privados para preservação do equilíbrio. Dada a responsabilidade subsidiária, o tomador deve verificar se as prestadoras se adequaram.

10. Banco de horas: é preciso quitar o saldo?

SALDO ATÉ 15/12/2026
EC não determina quitação antecipada. Créditos e débitos permanecem e seguem compensáveis no prazo do acordo.

A PARTIR DE 16/12/2026
Muda a apuração: geram crédito as horas que excederem a nova jornada. Acordos baseados em 44h semanais devem ser ajustados.

11. O que fazer até 16/12/2026?

A implementação da EC 141 exigirá mais do que reorganizar escalas.

1 Escalas
Revisar escalas e jornadas e definir a distribuição da nova jornada.

2 Normas coletivas
Negociar a compensação de DSRs e contrapartidas.

3 Banco de horas
Ajustar os acordos à nova jornada e apurar saldos.

4 Folha
Parametrizar a folha e avaliar os impactos financeiros.

5 Terceiros
Verificar a adequação das prestadoras e a necessidade de renegociação.

6 Controle de jornada
Mapear os empregados elegíveis à nova exceção.

A liminar não é definitiva. O referendo foi retirado do plenário virtual por pedido de destaque e será reiniciado no Plenário presencial do STF, ainda sem data. Até lá, a decisão segue em vigor, mas suas regras podem ser alteradas.

Contato para eventuais esclarecimentos quanto ao conteúdo desta Newsletter:
Trabalhista: trabalhista@stoccheforbes.com.br