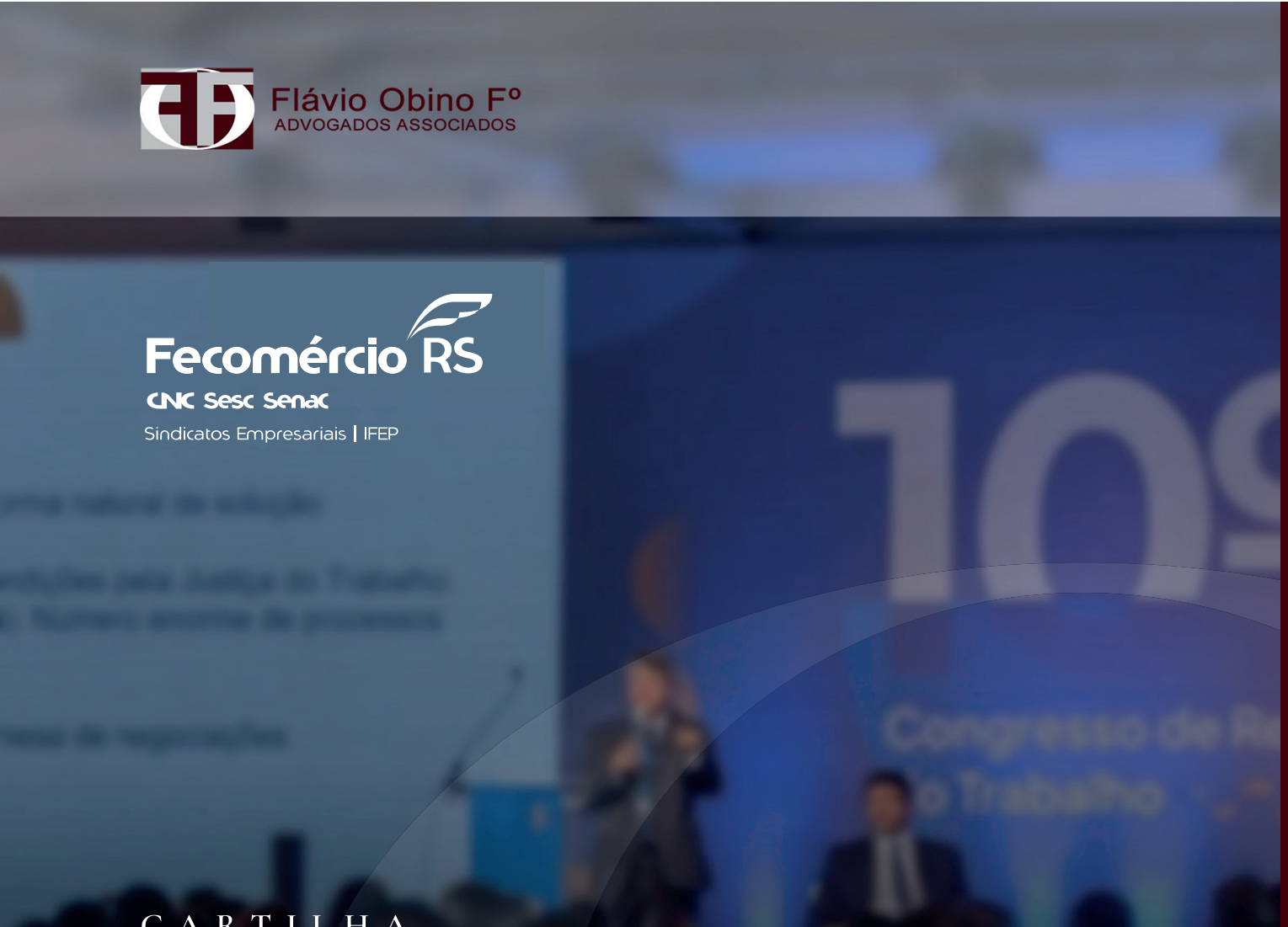
Flávio Obino Fº
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Fecomércio RS
CNC Sesc Senac
Sindicatos Empresariais | IFEP



CARTILHA

Emenda Constitucional

Redução da Jornada de Trabalho e Fim da Escala 6×1

Perguntas e respostas

OUTUBRO DE 2026

APRESENTAÇÃO

A presente cartilha foi elaborada pela Flávio Obino Fº Advogados Associados.

NESTA CARTILHA

01	Redução da jornada	perguntas 1–3
02	Repouso semanal remunerado	perguntas 4–5
03	Normas coletivas e período de transição	perguntas 6–8
04	Cálculo do repouso semanal remunerado	perguntas 9–15
05	Super empregados	perguntas 16–17
06	Situações especiais	perguntas 18–20
07	Horas extras	perguntas 21

01 Redução da jornada

1 Em que prazo a jornada de trabalho será reduzida?

A nova regra constitucional estabelece uma jornada não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais. O art. 6º da EC estabelece que a redução da duração do trabalho normal para 40 (quarenta) horas semanais será implementada de forma progressiva: no prazo de 60 (sessenta) dias após a sua publicação a jornada normal de trabalho será reduzida para 42 (quarenta e duas) horas, e doze meses após este período para 40 (quarenta) horas.

LINHA DO TEMPO DA TRANSIÇÃO

Publicação da Emenda
Início da contagem dos prazos

+ 60 dias
42 horas semanais
Dois repousos semanais remunerados
Cláusulas coletivas incompatíveis ficam sem efeito

+ 12 meses após esse período
40 horas semanais

2 Empregados que hoje têm jornada reduzida (igual ou inferior a 40 horas) terão diminuição proporcional da sua jornada?

Não. Não haverá redução proporcional da jornada para estes empregados. As jornadas contratadas ficam mantidas.

3 Os pisos salariais terão diminuição proporcional considerando a nova carga horária de trabalho?

Os pisos salariais previstos em lei ou em instrumento coletivo de trabalho correspondem a uma jornada integral. Pela EC aprovada fica claro que os valores dos pisos ficam mantidos mesmo com a diminuição da jornada de trabalho.

02 Repouso semanal remunerado

4 Qual a nova regra para os repousos semanais remunerados?

A nova regra, com início de vigência 60 (sessenta) dias após a publicação da emenda, é de dois dias de repouso semanal remunerado, não necessariamente seguidos, um dos quais preferencialmente aos domingos (a regra não é de obrigação de que um dos descansos recaia em domingo).

5 Existe alguma possibilidade de não concessão dos dois dias de repouso na mesma semana?

A nova regra constitucional abriga exceção de que em convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão ser estabelecidos sistemas de compensação dos repousos semanais, desde que limitado ao mês-calendário de trabalho, garantido o gozo de pelo menos um dos dias de repouso dentro do período máximo de uma semana de trabalho. Desta forma, o parágrafo segundo do inciso XV do art. 7º da CF/88 prevê uma espécie de "Banco de DSRs" que flexibiliza a escala 5×2 através de negociação coletiva. A regra geral é de dois dias de DSR por semana, mas se autorizado coletivamente a distribuição poderá ser, por exemplo, de uma folga na semana um, de outra folga na semana dois, de quatro folgas na semana três, e duas na semana quatro – ficando preservados os 8 DSRs mensais.

EXEMPLO DE "BANCO DE DSRS" AUTORIZADO EM NORMA COLETIVA

SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	NO MÊS
6x1	6x1	3x4	5x2	8
1 folga	1 folga	4 folgas	2 folgas	DSRs preservados

03 Normas coletivas e período de transição

6

As convenções e acordos coletivos que abrigam regra de duração do trabalho e de repouso semanal remunerado prevalecem sobre a lei?

Existe previsão expressa de que decorridos 60 (sessenta) dias da publicação da Emenda Constitucional, ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado incompatíveis com as novas disposições.

7

A emenda constitucional estabelece, pelo prazo de 12 (doze) meses, jornada normal de 8 (oito) horas diárias e máxima de 42 (quarenta e duas) horas semanais, distribuídas em no máximo cinco dias de trabalho. Como compatibilizar estes limites, sendo certo que para alcançar 42 (quarenta e duas) horas na semana em cinco dias de trabalho a jornada diária terá que ser superior a 8 (oito) horas?

O art. 7º da PEC reconhece esta incompatibilidade e prevê regra para viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho durante o período de transição, através da ampliação do limite diário. O mecanismo eleito pelo legislador estabelece que, por convenção ou acordo coletivo de trabalho, nestes primeiros doze meses, poderá ser ampliada a duração diária do trabalho normal (8 horas) de modo a viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho de 42 (quarenta e duas) horas.

> **Assim, sem negociação coletiva viabilizando a ampliação da jornada diária para além das 8 horas, a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais será imediata, restando inócua a regra de redução progressiva.**

8

Não é possível esta compatibilização através do regime de compensação horária como hoje fazem as empresas que adotam, por liberalidade, a escala 5×2?

Hoje as horas excedentes a oito diárias são compensadas com o não trabalho no segundo dia (um dia útil não trabalhado e o outro de repouso). Na nova sistemática são dois dias de repouso semanal remunerado, assim não existe um dia útil que permita a compensação dos minutos excedentes a oito horas. A compensação horária não serve para a modulação de jornada de trabalho.

04 Cálculo do repouso semanal remunerado

9

Qual a regra hoje vigente para o repouso semanal remunerado?

A Constituição Federal e a legislação trabalhista asseguram ao empregado repouso semanal remunerado, ou seja, o empregado folga (não trabalha), mas é remunerado pelo dia. Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho. Caso falte em um dia da semana, sem justificativa, o empregado perde a remuneração pelo repouso da respectiva semana.

10 Como é o cálculo do repouso semanal remunerado?

No caso de empregado mensalista com salário fixo, os dias de repouso semanal já se encontram remunerados no salário contratado. Os empregados comissionistas também têm direito ao repouso (Súmula 27 do TST).

11 Como é feito o cálculo do repouso do empregado que recebe comissões ou parcela salarial variável?

Não há previsão expressa em lei quanto a forma de cálculo do repouso semanal remunerado do comissionista. Por analogia da sistemática prevista em lei para os empregados que trabalham por tarefa, parte dos intérpretes sustenta que deva se considerar os ganhos da semana ou mês, dividir pelos dias trabalhados e multiplicar pelos repousos do mesmo período. Outros defendem que o divisor deva ser o número de dias úteis da semana ou mês, e outros, ainda, que se deva utilizar o divisor 6 (seis) por semana. Cumpre destacar que o conceito de dias úteis pode variar conforme a situação. Sábados e domingos não são dias úteis para contagem de prazos processuais, mas são dias normais de trabalho em atividades como o comércio. Neste cenário, os sindicatos, normalmente, estabelecem a regra de cálculo na convenção coletiva de trabalho.

12 Estas regras podem variar em cada convenção coletiva de trabalho?

Sim. As regras não são uniformes. Tomado como parâmetro os comerciários, em São Paulo, por exemplo, a remuneração do repouso semanal dos comissionistas é calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 e multiplicado o valor encontrado pelos repousos remunerados a que fizerem jus. Em Caxias do Sul, o divisor são os dias úteis (aparentemente seis a cada semana). Já em Porto Alegre, o divisor são os dias trabalhados, em tese seis por semana – que com a emenda constitucional passam para cinco.

13 Quando a empresa atualmente adota, por liberalidade, o sistema 5×2 existe algum reflexo no cálculo do repouso do comissionado?

Em regra geral não. O segundo dia é considerado como dia útil não trabalhado e não como descanso remunerado, assim o cálculo do repouso semanal remunerado não sofre alterações.

14 Considerando a nova regra constitucional de dois repousos a cada semana, como será feito o cálculo dos repousos remunerados do empregado que percebe salário variável?

Neste caso existe repercussão financeira. O empregado passa a ter dois dias de repouso remunerados, e, desta forma, o multiplicador passa a ser dois (dias de repouso), mas o divisor também pode alterar. No caso da regra estabelecida na CCT dos comerciários de São Paulo, o valor total pago a título de repouso semanal remunerado será dobrado, pois será mantido o mesmo divisor (número fixo) e duplicado o multiplicador. Já em Porto Alegre, como a regra refere a dias trabalhados, o divisor diminui (em regra geral será 5), implicando em aumento de 120% no valor pago a título de repouso remunerado. Assim, cresce em importância a regra categorial estabelecida em CCT para que a repercussão financeira não seja maior do que 100% em decorrência da dobra do número de repousos remunerados na semana.

15 O empregado faltando sem justificativa na semana de trabalho perde um ou os dois repousos semanais remunerados?

O repouso semanal remunerado somente é devido caso o empregado trabalhe durante toda a semana (não tenha faltas no período), assim faltando sem justificativa na semana de trabalho ele perde os dois repousos semanais remunerados.

05 Super empregados

16 Pela proposta os super empregados deixam de ter controle horário, jornada diária e semanal máxima de trabalho, e direito a horas extras?

Sim. Esta é uma inovação. Empregados com curso universitário (nível superior) que percebam remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (hoje R$ 21.188,87) deixam de ser alcançados pelas regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada. Gize-se que a flexibilização não alcança os repousos semanais remunerados que serão garantidos (em número de dois por semana) inclusive para os super empregados.

17 Existe alguma exceção a esta regra geral de ausência de controle horário e limitação de jornada?

Pelo texto aprovado, por liberalidade do empregador, pode ser mantido o controle horário e a limitação de jornada diária e semanal. Também poderá ser estabelecida previsão neste sentido em acordo ou convenção coletiva de trabalho. A redação não esclarece se contratos individuais de trabalho de super empregados que contenham regras de controle horário e duração do trabalho são recepcionadas ou não pelo novo ditame constitucional.

06 Situações especiais

18 Existe regra especial para os empregados de empresas prestadoras de serviço para a administração pública?

Nos contratos celebrados pela administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, vigentes na data de publicação da Emenda Constitucional e cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, as disposições relativas à redução da duração do trabalho normal serão aplicadas após aditamento contratual para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, conforme o regime jurídico aplicável, a ser formalizado no prazo máximo de 12 (doze) meses contado da publicação da Emenda Constitucional. Os empregados alocados na execução destes contratos passam a ser abrangidos pelas disposições da Emenda Constitucional relativas à duração do trabalho normal na data da formalização do aditamento ou, independentemente deste, ao término do prazo máximo de 12 (doze) meses.

19 A Emenda prevê algum tratamento diferenciado para os microempreendedores?

Nos termos previstos na Emenda, lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, de mitigação dos impactos decorrentes da Emenda Constitucional, para os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte.

20 Como fica o regime 12 por 36 com a diminuição da jornada semanal de trabalho?

O regime 12 por 36 não é afetado pela regra de dois repousos semanais remunerados e também fica dentro dos limites semanais de 42 horas considerada a média de cada semana trabalhada (48 na semana um e 36 na semana dois, resultando em jornada média de 42 horas semanais). Para fins de compatibilização com a jornada de 40 horas será necessário a concessão de intervalo durante a jornada que garanta o limite semanal médio. Todos estes arranjos poderão ser feitos em ajuste individual entre empresa e empregado.

07 Horas extras

21 O cálculo da hora extra também vai alterar com a diminuição da jornada semanal de trabalho e o aumento dos dias de repouso?

A regra legal é de que o empregado que trabalha além da jornada contratada tem direito ao pagamento da hora extra acrescida de adicional. Para fins de cálculo desta hora de trabalho são adotadas ficções jurídicas a partir de uma lógica matemática. Antes do advento da Constituição Federal de 1988, a jornada semanal de trabalho era de 48 horas, e se criou, como ficção jurídica, o divisor 240 para o cálculo do salário hora, correspondendo a seis dias de trabalho de 8 horas (48:6×30 = 240). Um salário de R$ 2.000,00 corresponderia a um salário hora de R$ 8,33. Com a redução da jornada semanal para 44 horas e mantida a jornada diária em 8 horas, o novo divisor, respeitada a mesma lógica, passou a ser 220 (44:6×30 = 220). Mantido o salário em R$ 2.000,00 o salário hora passou a ser de R$ 9,09. Em caso de jornada reduzida, o cálculo atualmente adotado obedece a mesma lógica, sendo o divisor “200” para uma jornada semanal de 40 horas (40:6×30 = 200), divisor inclusive consagrado na Súmula 431 do TST. Mesmo empregados trabalhando cinco dias por semana (um dia de repouso e outro útil não trabalhado) o divisor eleito na ficção jurídica é 6 (seis).

Alguns operadores do direito têm sustentado que com a nova regra de cinco dias trabalhados o valor hora irá diminuir com reflexos no valor das horas extras. Sustentam que o novo cálculo deverá observar o divisor 5 (cinco), assim, considerando o exemplo acima e a redução para 42 horas, o cálculo obedeceria a fórmula 42:5×30 = 252, o que implicaria em valor hora de R$ 7,93 (inferior ao atual de R$ 9,09 no exemplo acima); e que com a redução para 40 horas o valor aumentaria para R$ 8,33 (40:5×30 = 240), ainda inferior ao valor hora atual.

A ficção jurídica e o resultado matemático, neste caso, não são lógicos, sendo provável que a interpretação que prevalecerá será a de manter a ficção legal tendo como divisor 6 (seis), mesmo que sejam 5 (cinco) os dias de trabalho. Assim, teremos em uma primeira etapa o divisor 210 (42 horas) e, posteriormente, 200 (40 horas).

DIVISORES DO SALÁRIO-HORA (SALÁRIO DE R$ 2.000,00, COMO NO EXEMPLO)

Jornada semanal	Cálculo	Divisor	Salário-hora
48 horas (antes de 1988)	48 : 6 × 30	**240**	R$ 8,33
44 horas (regra atual)	44 : 6 × 30	**220**	R$ 9,09
42 horas (transição)	42 : 6 × 30	**210**	interpretação provável
40 horas (regra final)	40 : 6 × 30	**200**	interpretação provável
42 horas, tese do divisor 5	42 : 5 × 30	**252**	R$ 7,93
40 horas, tese do divisor 5	40 : 5 × 30	**240**	R$ 8,33

Fecomércio RS

CNC Sesc Senac

Sindicatos Empresariais | IFEP

Flávio Obino Fº
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Rua Sete de Setembro, 1069, 23º andar
CEP 90010-191 · Porto Alegre/RS

(51) 3228.3744
obino@obinoadvogados.com.br
www.obinoadvogados.com.br

Material de caráter informativo. Não substitui a orientação jurídica para o caso concreto.