CGV

CHALFIN, GOLDBERG, VAINBOIM ADVOGADOS

Jornal Trabalhista

EDIÇÃO ESPECIAL | OUTUBRO DE 2026 | DIREITO DO TRABALHO

Fim da escala 6x1: EC 141/2026 impõe 40 horas e dois DSRs

Empresas têm 60 dias para readequar escalas, custos e normas coletivas



40h
semanais, até 8h por dia

2 DSRs
um preferencialmente aos domingos

60 dias
para cláusulas coletivas incompatíveis perderem efeito

~20%
acréscimo estimado sobre a mão de obra direta

O QUE MUDOU

A EC 141/2026 foi publicada no DOU em 16/10/2026.

Ela resulta das PECs 221/2019 e 8/2025.

- **Jornada:** 8h por dia e 40h por semana (antes, 44h).
- **Repouso:** dois DSRs, um preferencialmente aos domingos.
- **Salário:** proibida a redução, inclusive dos pisos.

CRONOGRAMA

15/12/2026
2 DSRs e teto de 42h.
Cláusulas coletivas incompatíveis perdem efeito, mesmo com CCT/ACT vigente.

15/12/2027
Teto definitivo de 40h, sem redução salarial.

Contratos com a Administração Pública com mão de obra direta têm regra de transição própria.

O SEGUNDO DSR E A FOLHA

Empresas já em 5x2 e 40h também terão aumento de encargos.

O sábado (ou outro dia) passa a ser formalmente repouso remunerado.

Horas extras habituais refletem sobre dois DSRs, com efeito em cascata sobre férias, 13º, FGTS e INSS.

Custo estimado: cerca de 20% sobre a mão de obra direta.

DIVISOR APLICÁVEL

- **Divisor com 1 DSR:**
  - (i) **210** para 42 horas semanais; e
  - (ii) **200** para 40 horas semanais.
- **Divisor com 2 DSRs:**
  - (i) **252** para 42 horas semanais; e
  - (ii) **240** para 40 horas semanais.

O valor da hora aumenta. A escolha do divisor deve ser documentada.

PONTOS EM ABERTO

- **Faltas:** há dúvida sobre a validade do desconto duplo (sobre os dois repousos), sem regulamentação (art. 462, CLT). Recomenda-se, por proporcionalidade, manter o desconto de 1 DSR.
- **Trabalho no 2º DSR:** sem folga compensatória, tende a ser pago em dobro (Súmula 146/TST, por analogia).

- **Consecutividade:** a EC não define se os repousos são seguidos ou intercalados.
- **Autorizações:** as permissões para trabalho em domingos e feriados devem ser ajustadas para englobar o 2º DSR.

OPERAÇÕES CONTÍNUAS

Fim da escala 6x1. Opções:

- (i) migrar para a escala 5x2; ou
- (ii) negociar o regime compensatório excepcional (art. 7º, §2º).

Turnos 24/7 e 12x36 precisam ser ajustados.

> **Regime compensatório (CCT/ACT)**
> Média de 2 DSRs no mês-calendário.
> Ao menos 1 DSR por semana.
> O padrão 1-3-1-3 fecha a média.

O banco de horas semestral precisa ser redimensionado.

Regimes diferenciados dependem de lei futura (art. 7º, §3º).

Lei complementar poderá criar medidas transitórias para MEI, ME e EPP.

SUPER-HIPERSUFICIENTE

- **Requisitos:** nível superior e remuneração mínima de 2,5x o teto do RGPS (R$ 21.188,88 em 2026).
- **Efeito:** fora das regras de duração e controle de jornada, salvo liberalidade ou norma coletiva.
- **Limites:** mantidos os 2 DSRs; excluídos empregados públicos.
- **Vigência:** imediata, desde 16/10/2026.

Atenção a possíveis questionamentos de isonomia.

Por que é importante revisar as práticas internas?

Departamento Pessoal. O divisor do valor da hora, a folha, o controle de ponto e a escala de folgas precisam ser reparametrizados a cada fase. Com o salário mantido e menos horas contratadas, o valor da hora sobe e as horas extras ficam mais caras.

Recursos Humanos. A reorganização das escalas, a comunicação às equipes e a negociação com os sindicatos exigem planejamento, sobretudo em operações de funcionamento contínuo, com lojas, plantões e atendimento.

Jurídico. Contratos, convenções e acordos coletivos, regulamentos internos e contratos com terceiros devem ser revistos para reduzir a exposição a passivo trabalhista e acompanhar a regulamentação que ainda virá.

RECOMENDAÇÕES

- Mapear escalas 6x1 e 24/7 e simular custos com 2 DSRs.
- Auditar e renegociar CCTs, ACTs e bancos de horas antes de 60 dias.
- Definir o 2º DSR, a consecutividade e as autorizações 24/7.
- Parametrizar a folha: divisor, DSR sobre HE e faltas.
- Revisar contratos terceirizados.
- Comunicar as duas fases antes de 16/12/2026.
- Documentar as decisões e monitorar a lei regulamentadora e o TST.

A inércia frente ao prazo de 60 dias gerará contingências trabalhistas automáticas e imediatas.

Conteúdo informativo, que não constitui parecer jurídico. Fonte: EC 141/2026 (DOU, ed. extra, 16/10/2026).