

## **Fim da escala 6x1: o que a EC 141/2026 muda para as empresas e para o setor de TI**

A emenda reduz, em duas etapas, a jornada máxima para 40 horas semanais, garante, como regra, dois dias de repouso e proíbe a redução salarial. O primeiro prazo de adaptação inicia em 16 de dezembro de 2026.

Promulgada pelo Congresso Nacional em 16 de outubro de 2026, a Emenda Constitucional nº 141/2026 tem origem na PEC 221/2019 e põe fim à escala 6x1 no Brasil. Por se tratar de emenda constitucional, o texto não passou por sanção presidencial e foi publicado no Diário Oficial da União no mesmo dia.

A mudança alcança empregados urbanos e rurais, inclusive os contratos de trabalho já em curso, e não depende de lei regulamentadora para produzir efeitos. Para o empresariado, a janela de adaptação é curta e os custos começam a aparecer já na folha de dezembro.

O setor de tecnologia da informação, também será afetado, pelo custo da hora de trabalho, pela revisão das normas coletivas, pelos contratos com o poder público e pelas operações de suporte que funcionam todos os dias da semana.

### **O que muda**

A emenda altera o artigo 7º da Constituição em quatro pontos centrais:

- a) Jornada:** o limite diário segue em 8 horas, mas o teto semanal cai de 44 para 40 horas, com uma etapa intermediária de 42 horas.
- b) Repouso:** o descanso semanal remunerado passa de um para dois dias, um deles preferencialmente aos domingos. A escala 5x2 passa a ser o padrão, com exceções admitidas apenas por negociação coletiva.
- c) Salário:** a redução da jornada e o segundo dia de repouso não admitem redução salarial de nenhuma espécie, nominal ou proporcional, inclusive sobre os pisos.

#### **Porto Alegre - RS**

Av. Ipiranga, nº 40 - Torre Offices, Sala 1209  
Praia de Belas | 90.160-090  
(51) 3573-0573

#### **Brasília - DF**

SHS, Quadra 06 - Brasil 21, Bloco A, sala 501  
Asa Sul, 70316-102  
(61) 2193-1315

**d) Normas coletivas:** cláusulas de convenções e acordos sobre jornada e repouso incompatíveis com a emenda perdem efeito em 16 de dezembro de 2026.

O texto também cria três situações com tratamento próprio:

| SITUAÇÃO                                                                                                                                     | REGRA                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Empregado “ultrassuficiente” (diploma de nível superior e remuneração mensal $\geq$ 2,5 vezes o teto do RGPS, cerca de R\$ 21,2 mil em 2026) | Não se aplicam as regras de duração e controle de jornada, salvo por liberalidade do empregador ou previsão em norma coletiva. Os dois dias de repouso continuam garantidos. |
| Quem já trabalha até 40 horas semanais                                                                                                       | Não há redução proporcional da jornada, mas passa a valer o segundo dia de repouso.                                                                                          |
| Contratos com a Administração Pública com emprego direto de mão de obra                                                                      | A redução de jornada depende de aditivo para reequilíbrio econômico-financeiro, até 16/10/2027. Depois disso, vale mesmo sem aditivo.                                        |

## Calendário de transição

### O prazo crítico é 16 de dezembro de 2026

Calendário de transição da EC 141/2026



De acordo com EC 141 existem quatro marcos temporais, senão vejamos:

**16/10/2026** – A emenda é publicada no Diário Oficial da União, e a partir dessa data contam todos os prazos. Até 15 de dezembro continuam valendo as 44 horas semanais e um dia de repouso.

#### Porto Alegre - RS

Av. Ipiranga, nº 40 - Torre Offices, Sala 1209  
 Praia de Belas | 90.160-090  
 (51) 3573-0573

#### Brasília - DF

SHS, Quadra 06 - Brasil 21, Bloco A, sala 501  
 Asa Sul, 70316-102  
 (61) 2193-1315

**16/12/2026 – Primeira etapa.** A jornada máxima cai para 42 horas semanais, com dois dias de repouso remunerado. A folha de dezembro terá, portanto, cerca de metade do mês em cada regime: até o dia 15 pelas regras antigas e, a partir do dia 16, pelas novas. As cláusulas de convenção e acordo coletivo incompatíveis perdem efeito nessa data.

**16/10/2027 – Contratos com o Poder Público.** Empresas terceirizadas que prestam serviços a Administração Pública têm até esta data para adequar seus contratos. Observa-se que as empresas que prestam serviços para o Estado têm prazo de 12 meses após a promulgação da emenda, e não 60 dias como o setor privado

**16/12/2027 – Etapa final.** O teto semanal cai de 42 para 40 horas, e a escala 5x2 continua valendo.

### **O impacto para o setor empresarial**

A hora trabalhada fica mais cara. Como o salário mensal não pode ser reduzido, o mesmo valor passa a remunerar menos horas. Na conta direta, o custo da hora sobe cerca de 4,8% na fase de 42 horas ( $44 \div 42$ ) e 10% no regime definitivo de 40 horas ( $44 \div 40$ ), para quem hoje cumpre 44 horas.

O divisor do salário-hora muda. Hoje é 220 para 44 horas semanais, passa a 200 com 40 horas, parâmetro que o TST já adota na Súmula 431. Na fase de 42 horas, a tendência é o divisor 210. Isso encarece horas extras, adicionais e todas as verbas calculadas por hora.

O descanso semanal remunerado pesa mais na remuneração variável. Com dois repouso por semana, os dias de descanso remunerado no mês passam de cerca de quatro para oito. Pela fórmula usual, o reflexo de comissões e horas extras habituais no DSR tende a mais do que dobrar, com efeito em cascata sobre férias, 13º, FGTS e rescisões. Esse custo atinge até empresas que já operam com 40 horas.

A negociação coletiva vira a principal válvula de flexibilidade. Escalas diferentes da 5x2, inclusive em regimes diferenciados, somente serão admitidas por convenção ou acordo coletivo, nunca por acordo individual. Nesses casos, as folgas podem variar ao longo do mês, desde que garantam a média de dois repouso por semana e pelo menos um dia de descanso a cada semana de trabalho.

#### **Porto Alegre - RS**

Av. Ipiranga, nº 40 - Torre Offices, Sala 1209  
Praia de Belas | 90.160-090  
(51) 3573-0573

#### **Brasília - DF**

SHS, Quadra 06 - Brasil 21, Bloco A, sala 501  
Asa Sul, 70316-102  
(61) 2193-1315

O risco de passivo trabalhista cresce. Horas extras já estão entre os temas mais frequentes na Justiça do Trabalho, e a prescrição alcança cinco anos.

#### E no setor de informática?

**1. Compensação do sábado.** Para quem distribui 44 horas de segunda a sexta, a fase de 42 horas significa 8h24 por dia. Isso pode ser formalizado por acordo individual de compensação ou por norma coletiva. Em dezembro de 2027, a jornada cai para 8 horas diárias.

**2. Profissionais seniores.** Quem tem diploma de nível superior e remuneração a partir de cerca de R\$ 21,2 mil pode ficar fora do controle de jornada, como “ultrassuficiente”. A exigência de diploma, porém, deixa de fora muitos profissionais qualificados sem graduação.

**3. Operações 24x7.** Service desk, NOC, SOC, data centers e plantões de sobreaviso precisarão de novas escalas para garantir dois repousos semanais. O 12x36, com média de 42 horas semanais, cabe na transição, mas não no teto definitivo de 40 horas.

**4. Contratos com o poder público.** Quem aloca profissionais em órgãos públicos deve solicitar reequilíbrio econômico-financeiro. A redução de jornada depende de aditivo até 16/10/2027 e, depois dessa data, vale mesmo sem ele.

**5. Contratos privados por hora.** Quem vende horas de profissionais alocados terá um custo por hora de 4,8% a 10% maior, sem reajuste automático na receita. Vale revisar as cláusulas de reajuste com os clientes antes de dezembro. A substituição de empregados por outras modalidades de contratação para cobrir as horas reduzidas está entre os focos de judicialização.

Os principais efeitos da EC 141 estão no custo e nos prazos. A hora trabalhada fica mais cara, as operações contínuas precisam de novas escalas e os contratos, públicos e privados, terão de ser renegociados para que o aumento não recaia todo sobre a margem. Com a primeira etapa em 16 de dezembro, as empresas que começarem agora a mapear jornadas, revisar contratos e acompanhar a negociação coletiva terão uma transição mais previsível.

**Elaborado por**

**AGF Advice | Consultoria Tributária e de Relações Governamentais**

**TiRS by SEPRORGS**

#### **Porto Alegre - RS**

Av. Ipiranga, nº 40 - Torre Offices, Sala 1209  
Praia de Belas | 90.160-090  
(51) 3573-0573

#### **Brasília - DF**

SHS, Quadra 06 - Brasil 21, Bloco A, sala 501  
Asa Sul, 70316-102  
(61) 2193-1315