INFORMATIVO JURÍDICO 47
EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026

Redução da jornada de trabalho, dois repousos semanais remunerados e impactos para as empresas

Foi publicada, em 16 de outubro de 2026, a Emenda Constitucional nº 141/2026, que altera o artigo 7º da Constituição Federal para reduzir progressivamente a duração normal do trabalho de 44 para 40 horas semanais e assegurar dois dias de repouso semanal remunerado, um deles preferencialmente aos domingos, sem redução salarial.

A nova disciplina não se limita ao encerramento da escala tradicional de seis dias de trabalho por um de descanso (6x1). Seus efeitos alcançam a organização das jornadas, os regimes de compensação, as escalas de funcionamento, o cálculo do salário-hora, o pagamento do repouso semanal remunerado (DSR), as horas extraordinárias e outras parcelas salariais.

As alterações também deverão ser observadas pelas empresas que já adotam cinco dias de trabalho por dois de descanso (5x2), especialmente quando possuem empregados horistas, comissionistas, professores remunerados por hora-aula ou trabalhadores que recebem o DSR em rubrica separada.

Os impactos contratuais variarão segundo a categoria e a estrutura remuneratória adotada por cada empresa. Existem distinções expressivas entre empregados mensalistas, horistas, comissionistas e professores aulistas, do mesmo modo que ocorrem variações entre a jornada comum e os regimes diferenciados. Na sequência, detalhamos os preceitos normativos vigentes e os desdobramentos operacionais, destacando pontualmente as matérias pendentes de consolidação nos tribunais ou de disciplinamento específico.

Portanto, considerando as dúvidas decorrentes da aplicação da nova legislação, apresentamos os principais aspectos jurídicos e práticos que deverão orientar a adequação das empresas.

1. QUANDO COMEÇAM A VALER AS NOVAS REGRAS?

A Emenda Constitucional estabelece dois períodos de implementação.

Período	Jornada normal máxima	Repouso semanal remunerado
Até 15/12/2026	44 horas semanais (regra geral)	1 dia
16/12/2026 a 15/12/2027	42 horas semanais	2 dias
A partir de 16/12/2027	40 horas semanais	2 dias

A diminuição da carga horária atinge os contratos de trabalho vigentes, garantindo-se a irredutibilidade dos salários nominais e dos pisos normativos. Sua eficácia não está subordinada à data-base da categoria profissional nem ao aditamento dos instrumentos individuais. Por outro lado, as disposições constantes em convenções ou acordos coletivos que conflitem com a nova regulamentação da jornada e dos repousos remunerados perderão a validade ao término do prazo de dois meses estabelecido no artigo 3º da referida norma constitucional. Ou seja, em 16/12/2026.

Com isso, os contratos de trabalho que já estabelecem carga horária equivalente ou inferior a 40 horas por semana não ensejarão novo abatimento proporcional. Dessa forma, as condições contratuais previamente ajustadas de 36, 30 ou 20 horas permanecerão vigentes, cumprindo-se, contudo, a diretriz tocante aos descansos remunerados. Trata-se de salvaguarda essencial para ocupações submetidas a limites específicos por disposição legal ou regulamentar.

A garantia dos dois repousos semanais remunerados passa a produzir efeitos em 16 de dezembro de 2026, simultaneamente à primeira redução da jornada.

A implementação é obrigatória e não depende de alteração ou da celebração de novo instrumento coletivo. Entretanto, determinadas formas de distribuição da jornada e compensação dos repousos poderão exigir negociação coletiva.

2. TODAS AS EMPRESAS DEVERÃO ADOTAR A ESCALA 5X2, COM FOLGAS AOS SÁBADOS E DOMINGOS?

A Constituição passa a garantir dois dias de repouso semanal remunerado, mas não exige que ambos sejam consecutivos nem que correspondam necessariamente ao sábado e ao domingo.

Assim, será possível organizar escalas com trabalho aos sábados e repousos em outros dias, respeitando-se a preferência constitucional pelo domingo e as regras aplicáveis à atividade econômica.

Uma empresa poderá, por exemplo, organizar a jornada de segunda a sexta-feira, com repousos aos sábados e domingos. Também poderá estabelecer trabalho de terça-feira a sábado, com repousos aos domingos e às segundas-feiras.

O sábado não será automaticamente considerado dia de repouso de todos os empregados. Sua natureza dependerá da escala adotada.

A Emenda também permite, excepcionalmente, que convenção ou acordo coletivo estabeleça compensação dos dias de repouso, desde que assegure, na média do mês-calendário, dois descansos remunerados por semana, com pelo menos um dia de repouso dentro do período máximo de uma semana de trabalho.

Essa flexibilização depende de instrumento coletivo, não podendo ser instituída apenas por acordo individual.

A alteração constitucional tampouco dispensa a observância das regras específicas de trabalho aos domingos e feriados, inclusive quanto à autorização para determinadas atividades, à periodicidade do descanso dominical e às disposições coletivas aplicáveis.

3. COMO DISTRIBUIR AS 42 HORAS SEMANAIS DURANTE O PERÍODO DE TRANSIÇÃO?

A primeira etapa de redução da jornada exige atenção especial. O limite de 42 horas semanais terá aplicação de 16 de dezembro de 2026 a 15 de dezembro de 2027. Distribuí-lo em cinco dias exige oito horas e 24 minutos diários, acima do limite ordinário de oito horas previsto na Constituição.

Embora a Emenda estabeleça o limite transitório de 42 horas semanais, a Constituição mantém, como regra geral, a duração normal máxima de oito horas diárias.

Consequentemente, uma empresa que pretenda distribuir 42 horas em cinco dias precisará adotar jornadas diárias de oito horas e 24 minutos.

O artigo 7º da Emenda Constitucional prevê, expressamente, a possibilidade de convenção ou acordo coletivo de trabalho ampliar a duração diária durante esse período, permitindo a distribuição das 42 horas semanais.

Existe discussão jurídica sobre a possibilidade de utilização dos acordos individuais de compensação previstos no artigo 59 da CLT. Entretanto, considerando a previsão constitucional específica de negociação coletiva e a distinção entre compensar horas e conceder o segundo repouso obrigatório, a orientação juridicamente mais segura é formalizar a distribuição de 42 horas em cinco dias por instrumento coletivo.

Na ausência de autorização coletiva aplicável, a alternativa ordinária será a jornada de oito horas diárias durante cinco dias, totalizando 40 horas semanais, sem prejuízo da prestação excepcional de horas extraordinárias, quando legalmente admitida.

A partir de dezembro de 2027, a distribuição de oito horas diárias em cinco dias será compatível com o limite definitivo de 40 horas semanais.

3.1. ACORDOS INDIVIDUAIS DE COMPENSAÇÃO E BANCOS DE HORAS: O QUE MUDA?

Os acordos individuais de compensação de horas previstos no art. 59 da CLT não foram expressamente revogados pela EC nº 141/2026. Permanecem possíveis, nos respectivos limites legais, a compensação no mesmo mês por acordo individual tácito ou escrito (§ 6º) e o banco de horas por acordo individual escrito, com compensação em até seis meses (§ 5º). O banco anual depende de ACT ou CCT (§ 2º). Também deverão ser cumpridas as exigências de controle de jornada e as condições mais favoráveis previstas nas normas coletivas.

A questão decisiva é distinguir **compensação de horas** e **compensação de repousos**. O art. 59 permite ajustar horas de trabalho mediante redução ou compensação em outros períodos. Não autoriza, sozinho, que o empregado trabalhe habitualmente seis dias por semana com apenas um repouso, nem permite trocar o segundo dia integral de descanso por algumas horas livres em dias trabalhados.

Aplicação prática dos acordos individuais em qualquer atividade

Na organização regular de cinco dias de trabalho, a empresa poderá distribuir as atividades de segunda a sexta-feira ou, por exemplo, de terça-feira a sábado, com os dois repousos em outros dias. A alteração deverá ser previamente programada, documentada e compatível com a jornada contratual, as condições mais favoráveis e a convenção coletiva. O sábado não é, por força da Emenda, um repouso obrigatório para todas as categorias.

Se houver convocação adicional em dia originalmente trabalhável, as horas excedentes poderão, quando juridicamente admitido, ser compensadas pelo acordo individual ou banco de horas do art. 59 da CLT. Entretanto, se a convocação fizer com que o empregado trabalhe seis dias e descanse apenas um, a redução de algumas horas em outro dia não substitui o segundo repouso integral. Um acordo individual não pode converter os dois descansos constitucionais em simples saldo de horas.

Exemplo: se uma empresa necessita de trabalho no sábado, poderá reorganizar previamente a semana para que o empregado trabalhe de terça a sábado e repouse domingo e segunda-feira, observada a jornada aplicável. Diferentemente, manter trabalho de segunda a sábado com repouso apenas no domingo, para conceder descansos adicionais em semanas posteriores, envolve regime excepcional de compensação dos repousos e exige ACT ou CCT nos termos do art. 7º, § 2º, da Constituição.

Quando o sábado, o domingo ou outro dia já estiver destinado ao repouso, sua utilização não se resolve automaticamente por lançamento de horas no banco: será necessário verificar a possibilidade de alteração regular da escala, a compensação juridicamente válida, a autorização para o trabalho no dia em questão e, quando cabível, o pagamento próprio do repouso trabalhado. Acordos individuais anteriores não são automaticamente inválidos quanto ao passado, mas deverão ser adequados para sua execução após 16 de dezembro de 2026.

Situações práticas para escolas com sábados letivos

a) Sábado letivo com alteração prévia da escala: se a escola programar atividade no sábado e conceder dois repousos integrais em outros dias da mesma semana — por exemplo, domingo e segunda-feira —, o sábado poderá ser tratado como dia de trabalho, respeitados o contrato, a carga horária e a convenção coletiva. O ajuste deve ser comunicado e documentado, sem suprimir direito já assegurado ao empregado.

b) Trabalho de segunda a sábado, descansando apenas no domingo: ainda que o professor ou o empregado administrativo reduza algumas horas durante a semana ou possua saldo em banco de horas, não estará automaticamente assegurado o segundo repouso. Para a distribuição excepcional de repousos entre semanas do mês, será necessário ACT ou CCT nos termos do art. 7º, § 2º, da Constituição.

c) Horas excedentes no sábado, com dois repousos preservados: a compensação individual de horas poderá ser examinada conforme o art. 59 da CLT, desde que o sábado não tenha sido destinado ao repouso ou que haja reorganização lícita da escala, sejam observados os limites de jornada e permaneçam garantidos os dois descansos. Se o sábado constituir efetivo repouso e não houver compensação juridicamente válida, poderão ser devidas as parcelas pertinentes ao trabalho em repouso.

d) Acordos já assinados: não se tornam automaticamente inválidos quanto ao período anterior à vigência das novas regras. A execução a partir de 16 de dezembro de 2026, contudo, deverá ser revista se a prática contratual deixar de assegurar os dois repousos ou for incompatível com o limite semanal.

A exigência pedagógica de sábados letivos ou de cumprimento dos 200 dias previstos na legislação educacional não afasta a aplicação da nova regra da Constituição. A escola deverá compatibilizar calendário, contratos, horários de aulas, repousos e remuneração, inclusive quando houver eventos, reuniões e simulados.

Comércio varejista e estabelecimentos de vendas e atendimento ao público

Lojas, livrarias, comércio de plantas e insumos de jardinagem, centros de compras e estabelecimentos de atendimento presencial frequentemente concentram movimento aos sábados e em datas promocionais. É possível manter o sábado como dia regular de trabalho, por exemplo em escala de terça-feira a sábado, garantindo domingo e segunda-feira como repousos, desde que atendidas demais exigências legais e coletivas. Inventários, campanhas e feiras excepcionais poderão demandar compensação de horas ou reorganização de equipes, mas não autorizam a supressão de um repouso por simples acordo individual.

O trabalho dominical no comércio deve respeitar o art. 6º da Lei nº 10.101/2000, a legislação municipal, o descanso dominical periódico e as normas de proteção e coletivas aplicáveis. O trabalho em feriados possui requisitos próprios, inclusive a autorização em convenção coletiva nos termos do art. 6º-A da mesma lei, conforme as regras vigentes e sua aplicação à atividade. A EC nº 141/2026 não dispensa tais exigências.

Hotelaria, hospedagem, alimentação e outras operações ininterruptas

A necessidade de funcionamento diário de recepção, reservas, governança, manutenção, cozinha ou atendimento de hóspedes não elimina os dois repousos remunerados. A adequação poderá exigir escalas alternadas, cobertura por equipes distintas e redistribuição dos dias trabalhados. Os acordos individuais poderão compensar horas dentro dos limites legais; não poderão, isoladamente, estabelecer semanas habituais com um único repouso e posterior compensação de dias de descanso.

Nas escalas com trabalho noturno, em domingos e feriados ou em regime 12x36, devem ser examinadas as regras legais e coletivas específicas, o cômputo das horas efetivas, os intervalos e a qualificação dos repousos. O fato de a atividade funcionar continuamente não transforma automaticamente as 36 horas entre plantões ou as folgas operacionais em dois repousos constitucionalmente assegurados.

Telecomunicações, tecnologia, suporte técnico e teleatendimento

Equipes de instalação e manutenção de redes, atendimento a incidentes, suporte técnico e centros de operações podem precisar de trabalho aos finais de semana ou em plantões. A empresa deverá distinguir as horas efetivamente trabalhadas dos períodos de disponibilidade, sobreaviso ou prontidão, conforme o enquadramento aplicável. As horas excedentes poderão ser compensadas nos limites legais, desde que os dois repousos permaneçam assegurados e não se confunda compensação de horas com a compensação excepcional dos dias de descanso.

Nas atividades efetivamente abrangidas pelo Anexo II da NR-17 (teleatendimento/telemarketing), a duração especial de seis horas diárias e o limite de 36 horas semanais de tempo efetivo exigem atenção adicional. A nova garantia de dois repousos não autoriza elevar automaticamente a jornada diária para sete horas e 12 minutos com o propósito de manter 36 horas em cinco dias. A organização poderá exigir redimensionamento de equipes e exame específico da jornada, com preservação da remuneração e das pausas legais. Outras funções de telecomunicações e tecnologia não devem ser enquadradas nesse regime apenas pelo nome do setor.

Transporte coletivo de passageiros e operações de mobilidade

A prestação contínua de serviços de transporte demanda compatibilizar escalas, itinerários e horários de pico com os dois repousos remunerados. Para motoristas profissionais, devem ser observadas também as regras especiais dos arts. 235-A e seguintes da CLT, os intervalos e descansos aplicáveis, a segurança da operação e os instrumentos coletivos. A compensação individual de horas, quando admitida para a função e pela norma coletiva, não autoriza desconsiderar repousos semanais, limites especiais nem exigências de segurança.

Nas escalas de motoristas, cobradores, fiscais, pessoal de manutenção e equipes de apoio, recomenda-se projetar a cobertura dos postos e das viagens sem supor que o ajuste poderá ser integralmente absorvido por banco de horas. Quando for necessária uma

distribuição excepcional dos dias de repouso no mês, incidirá a exigência de negociação coletiva da nova Constituição.

4. A REDUÇÃO DA JORNADA PERMITIRÁ DIMINUIR OS SALÁRIOS?

Não. O artigo 2º da Emenda Constitucional assegura expressamente que a diminuição da duração normal do trabalho e a ampliação dos repousos serão implementadas sem redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie. A garantia também alcança os pisos salariais.

Isso significa que o empregado contratado para 44 horas semanais não poderá sofrer redução remuneratória simplesmente porque sua jornada passará para 42 e, posteriormente, 40 horas semanais.

Por outro lado, o artigo 4º estabelece que os empregados que já possuem jornadas iguais ou inferiores a 40 horas semanais não terão direito a uma nova redução proporcional da carga horária em razão da Emenda.

Assim, quem já trabalha 40, 36, 30 ou 20 horas semanais permanecerá, em regra, com a jornada contratada, sem prejuízo da aplicação da garantia dos dois repousos remunerados.

A preservação do salário também repercutirá no cálculo das horas extraordinárias e das parcelas cuja base seja o salário-hora.

Para os trabalhadores submetidos ao regime geral de duração do trabalho, os divisores deverão acompanhar a redução da jornada, observada a interpretação proporcional já consolidada na jurisprudência trabalhista.

Jornada normal	Divisor de referência
44 horas semanais	220
42 horas semanais	210
40 horas semanais	200
36 horas semanais	180

O divisor 200 para a jornada de 40 horas encontra respaldo na Súmula nº 431 do TST e no Tema 260 dos recursos repetitivos, lembrando que essa Súmula naturalmente foi criada antes do novo texto constitucional de outubro de 2026. O divisor 210 para a etapa intermediária decorre da aplicação proporcional do mesmo critério.

Embora exista discussão doutrinária sobre a eventual utilização de divisores baseados nos cinco dias de trabalho, a adoção dos divisores 210 e 200 apresenta fundamento mais consistente na jurisprudência anterior e na proteção contra a redução salarial. A aplicação específica da nova Emenda ainda poderá ser examinada pelo TST.

Exemplo prático: um empregado que recebe R$ 3.000,00 mensais, com jornada de 44 horas semanais, possui salário-hora de aproximadamente R$ 13,64. Com a redução para 40 horas, mantendo-se o salário, o valor da hora passa a R$ 15,00. Consequentemente, a hora extraordinária com adicional de 50% passa de aproximadamente R$ 20,45 para R$ 22,50.

Esses divisores se referem ao regime geral de trabalho e deverão ser confrontados com normas especiais, CCTs e particularidades contratuais. O divisor 200 está consolidado para a jornada de 40 horas, enquanto o 210 decorre da aplicação proporcional no período transitório.

Para a gestão empresarial, importa distinguir aumento do custo-hora de crescimento automático da folha. Mantidos o quadro e o salário mensal, o desembolso fixo não cresce apenas porque a jornada foi reduzida; contudo, o custo por hora disponível aumenta aproximadamente 4,76% na passagem de 44 para 42 horas e 10% na passagem de 44 para 40 horas. A necessidade de recomposição de equipes, cobertura de lojas e hotéis, manutenção de serviços contínuos, atendimento, transporte, suporte técnico ou operação escolar poderá gerar novas despesas com contratações, horas extraordinárias e encargos.

A elevação do salário-hora constitui um dos principais impactos econômicos da alteração, mesmo quando o valor mensal contratado permanece inalterado.

5. COMO FICARÁ O PAGAMENTO DO DSR NA ESCALA 5X2?

Este é um dos pontos que exigirão mais atenção dos Departamentos Pessoais.

A Emenda Constitucional assegura dois dias de repouso semanal remunerado, mas não alterou expressamente os critérios de cálculo previstos na Lei nº 605/1949. Para o **mensalista** com salário fixo cujo pagamento já contempla os descansos, incide, em regra, a lógica do art. 7º, § 2º, dessa lei: a remuneração dos repousos está compreendida no salário mensal. Não é correto acrescentar automaticamente duas diárias ao salário de quem já recebe integralmente os repousos na remuneração fixa.

Por esse motivo, é necessário distinguir o empregado mensalista, que normalmente já recebe o repouso incluído no salário, daquele cuja remuneração é apurada por hora, aula, comissão, produção ou outra modalidade variável.

Empregados mensalistas com salário fixo

Para o empregado mensalista, aplica-se, em regra, o artigo 7º, § 2º, da Lei nº 605/1949, segundo o qual os dias de repouso já se consideram remunerados quando o cálculo do salário mensal observa os critérios legais.

Assim, um empregado que recebe salário fixo de R$ 3.000,00 e passa a trabalhar cinco dias por semana, com dois repousos, continuará recebendo R$ 3.000,00 mensais.

Não será necessário acrescentar automaticamente duas diárias ao salário, pois a remuneração mensal já compreende os dias trabalhados e os repousos remunerados. A

empresa também não poderá diminuir o salário sob o argumento de que o empregado passou a trabalhar menos dias.

Empregados que já trabalham na escala 5x2

Para o empregado mensalista que já trabalha de segunda a sexta-feira, com sábados e domingos livres, a alteração não significará necessariamente mudança no salário fixo.

Contudo, a nova qualificação constitucional dos dois dias como repousos remunerados poderá repercutir sobre parcelas variáveis, especialmente horas extraordinárias e comissões.

É importante observar que, anteriormente, o sábado não trabalhado podia decorrer de compensação de jornada ou de simples dispensa de trabalho, sem necessariamente possuir natureza jurídica de repouso semanal remunerado.

Com a nova garantia constitucional, os dois dias efetivamente destinados ao repouso deverão receber o tratamento correspondente, inclusive para a apuração dos reflexos remuneratórios legalmente exigidos.

A manutenção do salário mensal não significa ausência de impacto na folha de pagamento.

6. COMO FICARÁ O DSR DOS EMPREGADOS HORISTAS, DIARISTAS E COMISSIONISTAS?

Para trabalhadores que recebem por hora, dia, comissão ou produção, o cálculo exige tratamento específico.

O artigo 7º da Lei nº 605/1949 estabelece critérios distintos conforme a modalidade de remuneração, considerando, para os empregados horistas, a jornada normal de trabalho e, para os trabalhadores remunerados por produção (tarefa), a remuneração correspondente às atividades realizadas.

Com a garantia de dois repousos, a interpretação que vem sendo defendida na doutrina é que, em uma escala regular de cinco dias de trabalho, cada repouso corresponderá à remuneração média de um dia de trabalho, alcançando-se, no conjunto, a proporção de dois quintos da remuneração semanal considerada para essa finalidade.

Exemplo 1 — Empregado horista

Considere-se um empregado com jornada de oito horas diárias, de segunda a sexta-feira, e remuneração de R$ 20,00 por hora.

A remuneração correspondente aos cinco dias trabalhados será de **R$ 800,00**. Cada dia de repouso, tomando-se como referência a jornada normal de oito horas, corresponderá a **R$ 160,00**. Assim, os dois repousos representarão **R$ 320,00**, totalizando **R$ 1.120,00** de remuneração semanal nesse exemplo.

O cálculo demonstra a necessidade de remunerar os dois repousos. Não significa, entretanto, que toda empresa deverá acrescentar R$ 320,00 a uma remuneração

semanal que já contemple esses descansos. Será indispensável identificar a composição salarial existente.

Exemplo 2 — Empregado comissionista

Considere-se um empregado que recebe **R$ 1.000,00** de comissões em uma semana de cinco dias trabalhados.

Adotando-se o critério de média diária sobre os cinco dias, cada repouso corresponderá a R$ 200,00. Os dois repousos representariam, portanto, **R$ 400,00** a título de DSR sobre as comissões.

Trata-se de uma simulação para uma semana regular de cinco dias de trabalho, sem feriados ou situações especiais. A aplicação em folha deverá considerar o calendário, a escala, a natureza das comissões e as disposições coletivas.

Ponto de atenção: embora o critério de dois quintos apresente fundamento na nova garantia constitucional e na interpretação doutrinária da Lei nº 605/1949, ainda não existe jurisprudência específica consolidada sobre todos os seus efeitos após a EC nº 141/2026. Recomenda-se que os sistemas de folha sejam revistos mediante análise jurídica e contábil, com preservação da memória dos cálculos adotados.

7. O SEGUNDO REPOUSO AUMENTARÁ OS REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS?

A tendência é que sim.

A Lei nº 605/1949 e a Súmula nº 172 do TST, reafirmada pelo Tema 256, estabelecem a integração das horas extraordinárias habituais na remuneração do repouso semanal.

Com a ampliação constitucional para dois repousos, há fundamento jurídico relevante para que esses reflexos sejam considerados em ambos os dias.

Exemplo prático — Horas extras e dois repousos

Considere-se uma semana com cinco dias de trabalho, dois repousos e **R$ 500,00** de horas extraordinárias habituais.

Adotando-se a média de cinco dias de trabalho, o cálculo ilustrativo será: R$ 500,00 ÷ 5 dias = **R$ 100,00 por dia**; R$ 100,00 × 2 repousos = **R$ 200,00 de reflexo no DSR**.

Se fosse utilizada a referência de seis dias úteis e um repouso, o reflexo correspondente seria de aproximadamente R$ 83,33.

A diferença decorre não apenas da ampliação do número de repousos, mas também da quantidade de dias considerados para a apuração da média. Essa comparação demonstra o possível aumento dos reflexos, sem estabelecer um multiplicador obrigatório para todas as escalas e modalidades contratuais.

No fechamento mensal da folha, deverão ser considerados o calendário, os feriados, a distribuição dos repousos e os critérios legalmente aplicáveis a cada categoria.

Além disso, conforme o entendimento firmado pelo TST no Tema 9, a majoração do DSR decorrente das horas extras habituais repercute no cálculo das demais parcelas que possuem o salário como base, como férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário, aviso-prévio e FGTS, observada a modulação estabelecida pelo Tribunal.

Portanto, o impacto econômico das horas extras poderá ser superior à simples elevação do valor unitário da hora extraordinária.

8. COMO FICAM OS PROFESSORES REMUNERADOS POR HORA-AULA?

Para os estabelecimentos de ensino, a nova disciplina exige atenção especial à forma de remuneração dos professores.

O artigo 320 da CLT estabelece que a remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, conforme os horários, com pagamento mensal calculado considerando-se quatro semanas e meia.

A Súmula nº 351 do TST, por sua vez, assegura ao professor que recebe salário mensal à base de hora-aula o acréscimo de um sexto a título de repouso semanal remunerado.

Esse entendimento foi construído sob a disciplina anterior, em que a garantia constitucional ordinária correspondia a um repouso por semana. Com a EC nº 141/2026, surge a necessidade de compatibilizar essa orientação jurisprudencial com a garantia de dois repousos remunerados.

Professor aulista — situação prática

Considere-se um professor contratado para ministrar **20 aulas semanais**, distribuídas em cinco dias, com valor de **R$ 50,00 por hora-aula**.

Pela sistemática do artigo 320 da CLT, a remuneração básica mensal pelas aulas será: 20 aulas × R$ 50,00 × 4,5 semanas = **R$ 4.500,00**.

Na sistemática tradicional da Súmula nº 351 do TST, o DSR correspondente a um sexto será: R$ 4.500,00 ÷ 6 = **R$ 750,00**. A remuneração total resultante será de **R$ 5.250,00**.

Com a nova garantia de dois repousos por semana, uma interpretação possível consiste em adotar, para a escala regular de cinco dias de trabalho, a proporção de dois quintos da remuneração básica correspondente às aulas.

Nesse cenário: R$ 4.500,00 ÷ 5 × 2 = **R$ 1.800,00 de DSR**. O total resultante seria de **R$ 6.300,00**.

A diferença demonstra a relevância financeira da discussão para as instituições de ensino.

Entretanto, **não é juridicamente adequado afirmar que a Súmula nº 351 do TST foi automaticamente alterada para estabelecer o percentual de dois quintos**. O verbete permanece redigido com a referência de um sexto, e ainda será necessária a consolidação da interpretação de sua compatibilidade com a nova garantia constitucional.

O exemplo de dois quintos representa uma projeção fundamentada na existência de cinco dias de trabalho e dois repousos remunerados. Não constitui, por si só, fórmula definitivamente estabelecida para todos os professores aulistas, especialmente quando as aulas são distribuídas em menos dias ou há disciplina coletiva específica.

Também não será correto somar automaticamente o percentual antigo de um sexto à nova proporção de dois quintos, pois isso poderia provocar pagamento duplicado da mesma parcela.

Por essa razão, recomendamos que as instituições de ensino revisem, com antecedência, suas convenções coletivas e a composição da remuneração dos professores aulistas, avaliando a metodologia de cálculo dos dois repousos e o impacto financeiro das diferentes interpretações.

Enquanto não houver definição jurisprudencial específica, a interpretação que assegura a remuneração dos dois descansos deve ser considerada no planejamento preventivo, sem prejuízo de eventual regulamentação ou negociação coletiva válida sobre os critérios operacionais.

Professores mensalistas

A situação é diferente para professores que recebem salário mensal fixo, desvinculado da quantidade de horas-aula ministradas.

Nesses casos, desde que efetivamente se trate de remuneração mensal fixa que já compreenda os repousos, não haverá necessariamente acréscimo de uma parcela separada de DSR, conforme a lógica do artigo 7º, § 2º, da Lei nº 605/1949.

O TST já diferencia as duas modalidades para fins de aplicação da Súmula nº 351, afastando o acréscimo de um sexto quando comprovada remuneração mensal fixa não calculada com base no número de horas-aula.

A instituição deverá, portanto, observar a modalidade remuneratória efetivamente praticada, e não apenas a denominação utilizada no contrato.

Hora-aula e jornada de trabalho

Também é importante distinguir hora-aula de hora de trabalho.

A quantidade de aulas ministradas não corresponde necessariamente ao total da jornada, pois a duração de cada aula poderá ser de 45, 50 ou 60 minutos, conforme a organização pedagógica e a norma aplicável.

Além disso, deverão ser consideradas as demais atividades que integrem a jornada contratual, como planejamento, reuniões, correção de avaliações, atividades extraclasse e outras atribuições exigidas pela instituição.

Consequentemente, a redução constitucional para 40 horas semanais não significa que todos os professores terão, automaticamente, redução proporcional do número de aulas. Será necessário verificar a duração efetiva das aulas, as demais atividades profissionais e a composição contratual da jornada.

Sábados letivos e repousos

As instituições poderão manter atividades aos sábados, desde que respeitados os dois repousos semanais e os limites de jornada.

O trabalho em sábado letivo não gera, isoladamente, pagamento em dobro. Os efeitos dependerão da escala contratual, da existência de extrapolação da jornada, da natureza do dia e das disposições coletivas.

Deverá ser observado, ainda, o artigo 319 da CLT, que veda aos professores a regência de aulas e o trabalho em exames aos domingos.

As regras coletivas específicas de cada base territorial continuarão sendo fundamentais, especialmente quanto à hora-aula, ao DSR, às atividades extraclasse, às reuniões e aos sábados letivos.

9. COMO FICA O PAGAMENTO DO DSR EM RUBRICA SEPARADA?

A existência de rubrica própria de DSR exige a identificação da parcela que está sendo remunerada.

Para os empregados **mensalistas**, deve-se verificar se o valor destacado representa parte da remuneração mensal fixa, se corresponde apenas a reflexos de parcelas variáveis ou se decorre de exigência contratual ou coletiva específica.

Para os empregados horistas e professores aulistas, é comum que a remuneração básica corresponda às horas ou aulas contratadas, com o DSR demonstrado separadamente.

Nessas hipóteses, o Departamento Pessoal deverá revisar os parâmetros de cálculo a partir de 16 de dezembro de 2026, para verificar o tratamento dos dois repousos remunerados.

A orientação não é simplesmente duplicar o valor histórico da rubrica. Será necessário conferir a remuneração básica, a jornada, os repousos devidos, a forma de cálculo anterior e as novas exigências constitucionais.

Também deverá ser examinada a repercussão das parcelas variáveis, como comissões, produção, horas extraordinárias e adicionais que integrem a base de cálculo do repouso.

Recomenda-se que os recibos de pagamento permitam identificar separadamente, quando aplicável, a remuneração básica, o DSR sobre essa remuneração e os reflexos de parcelas variáveis, assegurando transparência e evitando pagamentos em duplicidade.

10. O EMPREGADO QUE FALTAR INJUSTIFICADAMENTE PODERÁ PERDER OS DOIS DSRS?

O artigo 6º da Lei nº 605/1949 condiciona a remuneração do repouso ao cumprimento integral da jornada na semana, ressalvadas as ausências legalmente justificadas.

Com a ampliação constitucional do repouso para dois dias, existe fundamento para interpretar que o descumprimento injustificado das condições de assiduidade poderá repercutir sobre a remuneração de ambos os repousos da semana.

Essa consequência vem sendo defendida na doutrina, inclusive para o empregado mensalista, cuja remuneração já incorpora os descansos. Entretanto, a aplicação prática dos descontos exige cautela.

Deverão ser examinados o motivo da ausência, as tolerâncias legais de registro de ponto, o período de apuração, as justificativas apresentadas e as condições mais favoráveis previstas na norma coletiva.

A perda da remuneração do repouso não se confunde com a supressão do próprio descanso, que deverá continuar sendo concedido.

Diante da alteração constitucional recente, recomenda-se que os critérios de desconto sejam revisados antes de sua implantação automática em folha, especialmente quanto à quantidade de repousos atingidos e à necessidade de evitar descontos indevidos.

11. COMO FICAM O TRABALHO AOS SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS?

O sábado não será obrigatoriamente dia de repouso para todos os empregados.

Se integrar normalmente a escala de trabalho, com os dois repousos concedidos em outros dias, não haverá pagamento extraordinário apenas pelo fato de o empregado trabalhar nesse dia.

A situação será diferente quando o sábado estiver previamente destinado ao repouso e houver convocação para trabalhar sem compensação válida.

O trabalho realizado em dia de repouso não compensado poderá ensejar pagamento em dobro, sem prejuízo da remuneração do descanso, observadas a Lei nº 605/1949, a Súmula nº 146 do TST e as particularidades do regime de trabalho.

Os feriados permanecem sujeitos à disciplina própria, não sendo absorvidos automaticamente pelos dois repousos semanais remunerados.

Também deverão ser observadas as autorizações de trabalho aos domingos e feriados, as escalas de revezamento e as regras coletivas de cada categoria.

12. A ESCALA 12X36 PODERÁ CONTINUAR SENDO UTILIZADA?

A Emenda Constitucional não extinguiu expressamente a escala 12x36, disciplinada pelo artigo 59-A da CLT.

Entretanto, a redução definitiva para 40 horas semanais poderá exigir adaptações, especialmente nos plantões que correspondam a 12 horas efetivas de trabalho.

Em um ciclo de 14 dias, a prestação de 12 horas efetivas por plantão resulta em uma média de 42 horas semanais.

A situação poderá ser diferente, quando o empregado permanecer 12 horas no estabelecimento, mas usufruir efetivamente uma hora de intervalo intrajornada não computada como tempo de trabalho. Nesse caso, cada plantão corresponderá a 11 horas efetivas, com média de 38 horas e 30 minutos semanais.

Isso não significa validade automática da escala, pois haverá semanas com quatro plantões e duração superior ao limite normal, exigindo adequada disciplina compensatória.

Nos plantões noturnos, será necessário considerar a hora noturna reduzida prevista no artigo 73, § 1º, da CLT, que poderá elevar a quantidade de horas juridicamente computadas.

Também deverá ser analisada a identificação dos dois repousos remunerados, que não se confundem necessariamente com todo o intervalo de 36 horas existente entre os plantões.

A continuidade da escala dependerá, portanto, da jornada efetiva, dos intervalos usufruídos, da compensação juridicamente válida, dos repousos assegurados e das condições coletivas aplicáveis.

Não recomendamos sua extinção indiscriminada, mas também não consideramos seguro manter todas as escalas atuais sem revisão.

13. EXISTEM EXCEÇÕES PARA DETERMINADOS EMPREGADOS OU ATIVIDADES?

A Emenda Constitucional prevê algumas disposições específicas.

O artigo 8º afasta as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada para empregados que, cumulativamente, possuam diploma de nível superior e recebam remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ressalvadas as hipóteses previstas no próprio dispositivo.

A exceção não afasta a garantia dos dois repousos semanais remunerados e não se aplica aos empregados públicos mencionados na Emenda.

Não se deve confundir essa hipótese com o empregado considerado hipersuficiente para os fins do artigo 444, parágrafo único, da CLT, pois os requisitos e os efeitos jurídicos são distintos.

Para os contratos vigentes celebrados pela Administração Pública e que envolvam emprego direto de mão de obra, o artigo 9º estabelece disciplina transitória para a redução da jornada, vinculada ao aditamento destinado à manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, no prazo máximo de um ano.

A Emenda também prevê a possibilidade de edição de lei complementar para estabelecer medidas transitórias destinadas aos microempreendedores individuais, às microempresas e às empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego. Essa previsão não concede, por si só, prazo adicional nem dispensa imediata das novas obrigações.

14. QUAIS PROVIDÊNCIAS DEVERÃO SER ADOTADAS PELAS EMPRESAS?

A primeira etapa da implementação ocorrerá em 16 de dezembro de 2026. Assim, recomendamos que as empresas iniciem imediatamente o levantamento das jornadas praticadas e das regras coletivas aplicáveis.

Portanto, a transição deve ser preparada antes de 16 de dezembro de 2026, considerando as categorias profissionais e as modalidades de operação de cada empresa. Recomenda-se mapear jornadas e escalas efetivas, identificar os dias de repouso, revisar acordos individuais, bancos de horas, CCTs e ACTs, conferir autorizações para o trabalho dominical e em feriados e atualizar os critérios de salário-hora, horas extraordinárias, comissões, DSR e seus reflexos. É importante tratar separadamente os trabalhadores em jornadas reduzidas por lei ou norma regulamentadora e as atividades que exigem cobertura permanente.

No comércio, deverão ser estudadas as escalas de vendas, reposição, estoques, recebimento de mercadorias, funcionamento aos fins de semana e eventos promocionais. Em hotelaria e em serviços contínuos, devem ser avaliados a cobertura de turnos, as escalas noturnas e o descanso das equipes. Em telecomunicações e tecnologia, exigem atenção os plantões, o atendimento a incidentes, as atividades de campo e as funções abrangidas pelo Anexo II da NR-17. No transporte coletivo, devem ser examinados os itinerários, a cobertura dos serviços, as escalas de motoristas e demais funções e as regras especiais de duração do trabalho e do repouso. Nas instituições de ensino, a análise deverá incluir aulas, atividades extraclasse, sábados letivos e remuneração dos professores aulistas.

Também se recomenda construir projeções financeiras dos cenários de 42 e 40 horas, com avaliação da eventual recomposição da força de trabalho, dos custos de cobertura dos dias de descanso, do aumento do salário-hora e dos reflexos do DSR sobre parcelas variáveis. Para estabelecimentos de ensino, devem ser estimadas adicionalmente as diferentes hipóteses de cálculo do DSR dos professores aulistas. Em todos os setores, as

simulações devem separar custos certos, controvérsias interpretativas e decisões operacionais futuras, evitando a dupla contabilização de parcelas já incluídas na folha.

A implementação deverá ser documentada por meio das escalas, registros de jornada, instrumentos de compensação, orientações ao Departamento Pessoal e comunicações aos empregados. As adequações deverão observar as normas coletivas e preservar os salários, os pisos e as demais condições mais favoráveis que permaneçam válidas.

Assim, as **principais** providências são as seguintes.

- Identificar empregados submetidos a 44, 42, 40 horas ou jornadas especiais.
- Revisar as escalas 6x1, 5x2, 12x36 e aquelas que envolvem trabalho aos sábados, domingos e feriados.
- Verificar a necessidade de negociação coletiva para distribuição das 42 horas e compensação dos repousos.
- Reavaliar os divisores aplicáveis ao salário-hora e às horas extraordinárias.
- Examinar os critérios de cálculo dos dois repousos remunerados, especialmente para horistas, comissionistas e empregados que recebem DSR destacado.
- Para instituições de ensino, identificar professores aulistas e mensalistas, revisar a carga horária de aulas e as atividades extraclasse e simular os impactos do segundo repouso sobre a remuneração.
- Atualizar as regras de apuração dos reflexos de horas extras, comissões e demais parcelas variáveis no DSR.
- Revisar as condições de descontos por faltas injustificadas e de trabalho em dias destinados ao repouso.
- Adequar os sistemas de folha, controle de jornada, contratos e documentos internos.
- Avaliar o impacto financeiro e a necessidade de reorganização das equipes.

As alterações deverão ser implementadas com observância das condições contratuais, das normas coletivas e dos prazos constitucionais, preservando-se os salários e as condições mais favoráveis legalmente asseguradas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Emenda Constitucional nº 141/2026 promove mudanças relevantes não apenas na quantidade de dias trabalhados, mas também na estrutura remuneratória das relações de emprego.

O empregado mensalista que passa a trabalhar cinco dias por semana não terá, necessariamente, aumento do salário fixo, pois os repousos normalmente já integram sua remuneração mensal.

Por outro lado, a ampliação para dois repousos poderá produzir efeitos sobre o DSR incidente em horas extraordinárias, comissões e demais parcelas variáveis, inclusive nos contratos que já adotavam a escala 5x2.

Para empregados horistas e professores aulistas, a repercussão poderá ser ainda mais significativa, exigindo revisão dos critérios de remuneração do descanso e atenção especial à garantia de irredutibilidade salarial.

No caso dos professores remunerados por hora-aula, a compatibilização entre o artigo 320 da CLT, a Súmula nº 351 do TST e a nova garantia constitucional constitui questão jurídica relevante, que deverá ser acompanhada à medida que se desenvolvam a regulamentação e a jurisprudência.

A legislação também apresenta pontos interpretativos ainda não definitivamente solucionados, sobretudo em relação aos regimes especiais, à distribuição das 42 horas semanais, aos divisores salariais e à forma de apuração de determinadas parcelas remuneratórias.

Por esse motivo, recomendamos que as empresas evitem alterações automáticas e indiscriminadas nos contratos e sistemas de folha de pagamento, priorizando a análise das particularidades de cada categoria profissional e de cada modalidade contratual.

Diante de questões interpretativas ainda abertas, recomenda-se que nenhuma alteração seja implementada apenas por automatismo do sistema de folha ou pela substituição indiscriminada de percentuais. O planejamento jurídico e financeiro, com verificação dos contratos e das normas coletivas de cada categoria, é o caminho mais seguro para a adaptação.

Permanecemos à disposição para prestar os esclarecimentos necessários.

Brasília/DF, 19 de outubro de 2026.

Oneide Soterio da Silva
OAB/DF 24.739

Valério Alvarenga Monteiro de Castro
OAB/DF 13.398

Referências normativas e jurisprudenciais: *Emenda Constitucional nº 141/2026; Constituição Federal, artigo 7º; CLT, artigos 59, 59-A, 64, 71, 73, 318, 319 e 320; Lei nº 605/1949; Súmulas nº 146, 172, 351 e 431 do TST; Temas 9, 256 e 260 do TST.* ***Texto oficial da EC nº 141/2026:*** *https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc141.htm*