RAPHAEL ARAUJO
ADVOCACIA CIVIL, TRABALHISTA E CRIMINAL

GUIA GRATUITO

Suas duas folgas e a jornada de 42 horas

Ao terminar, você vai saber o que muda na sua escala em 16 de dezembro de 2026, o que a convenção coletiva pode e não pode fazer com as suas folgas, e quais documentos guardar agora.

Dr. Raphael Araujo · Advogado · OAB/SP 537.366
WhatsApp **(11) 98178-4696** · raphaelaraujo.adv.br
Rua Francisco Marengo, 2029B, sala 4 · Tatuapé · São Paulo/SP

Em 16 de outubro de 2026 foi promulgada a Emenda Constitucional nº 141. Ela mexeu em dois pontos da Constituição: o descanso semanal passou a ser de dois dias e a jornada semanal diminuiu. A primeira etapa começa em 16 de dezembro de 2026. Este guia explica, em linguagem simples, o que muda, o que a sua empresa pode e não pode negociar, quais documentos guardar desde já e o que fazer se a escala de dezembro continuar seis por um.

1. O que mudou com a Emenda Constitucional 141

A emenda não usa a palavra "6x1" em nenhum lugar. Ela fixa o limite de horas na semana e garante dois dias de repouso. É por isso que a escala conhecida como seis por um não se sustenta mais no formato antigo.

As confederações do comércio (ADI 8041) e da indústria (ADI 8042) pediram mais prazo ao Supremo Tribunal Federal. O relator, ministro Flávio Dino, negou o adiamento e manteve 16 de dezembro de 2026. A decisão é liminar e ainda será submetida ao referendo do Plenário do STF. Enquanto isso, ela está valendo.

As datas que importam: 16/10/2026, publicação da emenda; 15/12/2026, último dia do prazo dado pelo STF para acordo ou convenção coletiva sobre a distribuição da jornada; 16/12/2026, começam as 42 horas semanais e os dois dias de repouso; 16/12/2026 mais 90 dias, prazo excepcional para renegociar as cláusulas coletivas; dezembro de 2027, a jornada máxima cai para 40 horas.

- A Constituição passou a garantir "repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos" (artigo 7º, inciso XV).
- A jornada semanal máxima cai para 42 horas em 16 de dezembro de 2026, dois meses depois da publicação da emenda.
- Um ano depois dessa primeira etapa, o limite cai para 40 horas por semana — ou seja, em dezembro de 2027.
- Quem já trabalha 40 horas por semana ou menos não tem a jornada reduzida outra vez por causa da emenda. Mas o direito aos dois dias de descanso vale do mesmo jeito.
- A emenda vale para os contratos de trabalho que já estão em vigor, e não só para quem for contratado depois.

2. Quem é alcançado e quem tem prazo maior

A regra alcança o empregado com contrato regido pela CLT, inclusive quem já está empregado hoje. O ponto de partida é simples: a sua semana não pode passar de 42 horas e você tem direito a dois dias de descanso semanal remunerado, um deles de preferência no domingo.

A própria emenda, no artigo 8º, afastou as regras de duração e de controle de jornada para o empregado que tem diploma de nível superior e remuneração de pelo menos duas vezes e meia o teto dos benefícios do INSS. Isso pode ser mudado a favor do empregado por acordo, por convenção coletiva ou por liberalidade da empresa. Empregados públicos não entram nessa exceção. Na liminar, o STF estendeu a possibilidade desse regime aos empregados de empresas públicas e de sociedades de economia mista que atuam em regime de concorrência, desde que cumpram os mesmos requisitos.

Micro e pequena empresa: a emenda prevê que uma lei complementar poderá criar medidas transitórias para o microempreendedor individual, a microempresa e a empresa de pequeno porte, condicionadas à manutenção dos níveis de emprego. Essa lei ainda não existe. O STF deu 180 dias para o Congresso regulamentar. Enquanto não houver lei, não existe dispensa automática das novas regras.

Empresas que prestam serviço ao Estado têm prazo maior. A emenda tratou de forma separada os contratos com a administração pública que já estavam em vigor e que envolvem emprego direto de mão de obra: a redução da jornada passa a ser aplicada depois que o contrato for aditado para recompor o equilíbrio econômico-financeiro, com prazo máximo de um ano a contar da publicação para essa formalização. Na liminar, o STF falou em 180 dias para a adaptação dos contratos administrativos.

Em linguagem direta: se você trabalha em empresa terceirizada que presta serviço a órgão público, a sua escala pode levar mais tempo para mudar. Mas isso é prazo para a jornada — não é autorização para cortar o seu salário.

3. O que o acordo ou a convenção coletiva pode e não pode fazer

Este é o ponto que mais gerou confusão. A negociação coletiva ganhou espaço para organizar a sua semana, e não para tirar o seu descanso.

PODE: aumentar a jornada de cada dia para encaixar as 42 horas em cinco dias; combinar regime de compensação das folgas, inclusive com uma semana de seis dias trabalhados, desde que a média de dois dias de repouso por mês-calendário seja

mantida e haja compensação; definir a frequência e a distribuição dos descansos, garantidos os dois repousos.

NÃO PODE: fazer o segundo dia de descanso desaparecer; reduzir o seu salário ou o piso da categoria; valer por decisão unilateral da empresa, porque aqui é preciso acordo coletivo ou convenção coletiva, com o sindicato; acabar sozinha com vantagens já combinadas — o STF registrou que a falta de renegociação não autoriza, por si só, extinguir as contrapartidas já pactuadas nem mudá-las de forma unilateral.

A regra provisória das 8 horas e 24 minutos: se não houver acordo ou convenção coletiva até 15 de dezembro de 2026, o STF admitiu que as 42 horas sejam distribuídas em cinco dias, com limite de 8 horas e 24 minutos por dia, e os 24 minutos que passam da oitava hora não são pagos como hora extra. Vale durante a transição, até 15 de dezembro de 2027. Depois de 16 de dezembro de 2026, há prazo excepcional de 90 dias para renegociar as cláusulas coletivas; passado o prazo, as cláusulas incompatíveis com o novo texto da Constituição deixam de produzir efeito.

Por que isso não é a volta da escala seis por um: na seis por um antiga, você trabalhava seis dias e descansava um. Agora o direito é a dois dias de descanso por semana. A negociação coletiva pode mexer em quando você tira essas folgas. Não pode mexer em quantas folgas você tem. Uma semana com seis dias de trabalho só é possível se houver compensação e se os dois dias de descanso continuarem garantidos na média.

4. Seu salário não pode cair

A emenda é expressa: a redução da jornada e o aumento do repouso se aplicam aos contratos em vigor "sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie". O parágrafo único do mesmo artigo inclui os pisos salariais. Na liminar, o STF repetiu que a implementação da nova jornada "deverá preservar os salários dos empregados, inclusive os pisos salariais".

Traduzindo: trabalhar menos horas por semana não autoriza a empresa a baixar o seu salário nem a rebaixar o piso da categoria. Fique atento quando o corte chega com outro nome — mudança de função, corte de comissão, corte de adicional, fim de benefício ou proposta para trocar o seu contrato por um contrato de prestação de serviços como pessoa jurídica.

5. A escala de dezembro continuou seis por um. O que fazer

A Constituição, no artigo 7°, inciso XXIX, fixa prazo prescricional de cinco anos para os créditos trabalhistas, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. Em resumo: depois de dois anos do fim do contrato, o direito de cobrar na Justiça do

Trabalho se perde, e durante o contrato a cobrança alcança, em regra, os últimos cinco anos.

- Peça a escala por escrito. Vale e-mail ou o canal oficial do RH. Guarde o pedido e a resposta, mesmo que a resposta não venha.
- Confira se existe acordo ou convenção coletiva sobre jornada na sua categoria. O sindicato é obrigado a fornecer.
- Procure o seu sindicato. É ele quem negocia o acordo coletivo e pode cobrar a empresa formalmente.
- Se nada se resolver, procure orientação jurídica com os documentos em mãos. Você também pode levar o caso à fiscalização do trabalho.
- Não peça demissão por causa da escala e não assine documento que você não entendeu. Peça uma cópia de tudo o que assinar.

6. Avisos importantes

Mudança de lei é assunto em movimento. Confira a data deste material antes de decidir qualquer coisa.

- Este material é informativo e não substitui a análise do seu caso concreto, que depende dos seus documentos, da sua categoria e da sua convenção coletiva.
- Não há promessa nem garantia de resultado.
- A decisão do STF citada aqui é liminar e ainda será analisada pelo Plenário. O Congresso e os ministérios também podem editar novas regras na transição.
- As informações deste guia foram conferidas em 12 de novembro de 2026 nas fontes oficiais indicadas.

7. Para continuar lendo no site do escritório

Artigos publicados no site, com mais detalhe sobre cada ponto.

- Escala 6x1 acabou? O que já mudou e o que ainda é debate: https://raphaelaraujo.adv.br/escala-6x1-acabou-entenda-o-que-ja-mudou-o-que-ainda-e-debate-e-quais-direitos-o-trabalhador-deve-observar/
- A audiência no STF de 10 de novembro e a nova jornada em dezembro: https://raphaelaraujo.adv.br/escala-6x1-stf-audiencia-10-novembro-decreto-e-nova-jornada-em-dezembro/
- A exceção do artigo 8º da EC 141 para diploma superior e remuneração alta: https://raphaelaraujo.adv.br/ec-141-excecao-art-8-diploma-superior-remuneracao-21-mil/

- Hora extra e jornada de 40 horas: o divisor 220 e a norma coletiva no TST: https://raphaelaraujo.adv.br/hora-extra-jornada-40-horas-tst-divisor-220-norma-coletiva/
- Advogado trabalhista no Tatuapé: https://raphaelaraujo.adv.br/advogado-trabalhista-tatuape/

Checklist: o que separar e conferir

☐ Escala publicada de dezembro de 2026 e de janeiro de 2027 — fotografe ou tire print com a data visível, inclusive do quadro de avisos.

☐ Cartão de ponto ou espelho de ponto dos últimos meses — peça a sua via ao RH por escrito.

☐ Holerites de antes e de depois de 16 de dezembro de 2026, para comparar salário, adicionais e descontos.

☐ Convenção coletiva ou acordo coletivo da sua categoria — peça ao sindicato ou procure no site dele.

☐ Mensagens com a chefia sobre escala, folga e troca de turno — exporte a conversa inteira do WhatsApp, e não só o print de uma frase.

☐ E-mails e comunicados do RH sobre a nova jornada, incluindo circular, mural e aviso em aplicativo da empresa.

☐ Guarde tudo fora do celular e do computador da empresa: mande para o seu e-mail pessoal ou para a sua nuvem.

Erros que fazem perder o direito

- Esperar o fim do contrato para juntar prova. A escala e o controle de ponto ficam com a empresa, não com você.
- Aceitar a mudança de escala apenas pelo grupo de WhatsApp e não guardar nada. Depois, ninguém se lembra de quem mandou o quê.
- Assinar um acordo individual acreditando que ele vale como acordo coletivo. Folga e jornada, aqui, dependem de negociação com o sindicato.
- Deixar o prazo correr. Passados dois anos do fim do contrato, o direito de cobrar na Justiça do Trabalho se perde (Constituição, art. 7º, XXIX).
- Trocar o registro de ponto por um acerto verbal de folga. Sem registro, a folga vira só a sua palavra contra a da empresa.

Ficou com dúvida no seu caso?

Vale procurar orientação de advogado quando a escala continua seis por um depois de 16 de dezembro de 2026, quando o salário, o piso, o adicional ou a comissão caem junto com a redução da jornada, quando a empresa impõe compensação sem acordo ou convenção coletiva, quando propõem trocar o seu contrato de trabalho por contrato de pessoa jurídica, ou quando você simplesmente não consegue entender a escala que recebeu. Levar os documentos do checklist para a conversa adianta o trabalho. Cada caso é analisado de perto, a partir dos seus documentos, da sua categoria e da sua convenção coletiva — este material é informativo e não há promessa nem garantia de resultado.

Falar no WhatsApp do escritório

Fontes oficiais:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc141.htm
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-mantem-regra-de-transicao-para-implementacao-da-jornada-5x2/
https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/escala-5x2-relator-decidira-sobre-implementacao-da-nova-jornada-ate-sexta-feira-13/
https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/confederacao-do-comercio-questiona-no-stf-prazo-para-fim-da-escala-6x1/
https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2026/10/16/congresso-promulga-o-fim-da-escala-6x1-e-aposentadoria-de-agentes-de-saude
https://raphaelaraujo.adv.br/escala-6x1-acabou-entenda-o-que-ja-mudou-o-que-ainda-e-debate-e-quais-direitos-o-trabalhador-deve-observar/
https://raphaelaraujo.adv.br/escala-6x1-stf-audiencia-10-novembro-decreto-e-nova-jornada-em-dezembro/
https://raphaelaraujo.adv.br/ec-141-excecao-art-8-diploma-superior-remuneracao-21-mil/
https://raphaelaraujo.adv.br/hora-extra-jornada-40-horas-tst-divisor-220-norma-coletiva/
https://raphaelaraujo.adv.br/advogado-trabalhista-tatuape/

Material informativo, atualizado em 12/11/2026. Não substitui a análise individual de cada caso por advogado.