FIERO

FIM DA ESCALA 6X1 E REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

O que mudou, como se preparar e quais questões ainda dependem de interpretação ou regulamentação.

40h

Emenda Constitucional nº 141/2026 | Outubro de 2026

Cartilha orientativa • Federação das Indústrias do Estado de Rondônia – FIERO

1. Apresentação

A Emenda Constitucional nº 141/2026 introduziu alterações relevantes na duração do trabalho, com redução progressiva da jornada semanal e previsão de dois dias de repouso semanal remunerado, sem redução salarial.

A indústria rondoniense reúne realidades distintas: atividades administrativas, linhas de produção, processos contínuos, turnos de revezamento e regimes especiais. A adaptação exige análise por atividade, estabelecimento e instrumento coletivo.

Esta cartilha diferencia previsão expressa, interpretação juridicamente defensável, controvérsia e matéria sujeita a regulamentação. Não substitui a avaliação jurídica de situações concretas.

2. O que mudou?

A nova regra geral prevê oito horas normais diárias e 40 horas semanais, ressalvadas as regras transitórias e os regimes constitucionalmente admitidos. Foram previstos dois dias de repouso semanal remunerado, um preferencialmente aos domingos.

A redução da jornada não implica redução salarial. A operação do estabelecimento pode continuar em mais dias ou horários, desde que a organização individual do trabalho cumpra as regras aplicáveis.

Tema	Síntese
Jornada	44h → 42h na transição → 40h
Repousos	Dois dias remunerados por semana
Salário	Vedada a redução em decorrência da mudança
Regimes especiais	Exigem análise das condições constitucionais, legais e coletivas

O QUE FAZER AGORA: mapear jornadas e escalas, revisar acordos e convenções coletivas, simular os impactos das 42 e 40 horas e identificar operações contínuas. **EXIGE CAUTELA:** alterar escalas especiais, modificar descontos de DSR ou parametrizar a folha sem análise jurídica e coletiva aplicável.

3. Cronograma e vigência

16/10/2026: publicação da EC 141/2026.

16/12/2026: primeira etapa, com limite de 42 horas semanais e eficácia da garantia dos dois repousos; cláusulas coletivas incompatíveis ficam sem efeito nos termos da Emenda.

16/12/2027: etapa de 40 horas semanais.

ATENÇÃO: os prazos de transição não afastam a necessidade de planejamento imediato. A implementação deve observar os marcos de eficácia específicos de cada disposição da Emenda.

4. Jornada não é escala

Jornada é a duração do trabalho, diária ou semanal. Escala é a distribuição dos dias de trabalho e de descanso. Uma indústria pode funcionar sete dias por semana, com equipes distintas, sem que cada empregado trabalhe sete dias.

Exemplo: escala 5x2, com oito horas diárias de segunda a sexta e dois repousos. Os repousos não precisam necessariamente coincidir com sábado e domingo, respeitadas as regras do trabalho dominical.

5. Transição para 42 horas

Uma empresa que distribuía 44 horas em cinco dias (8h48 por dia) poderá examinar a distribuição de 42 horas em cinco dias (8h24 por dia). A ampliação da duração diária normal para viabilizar as 42 horas é matéria expressamente contemplada pelo art. 7º da Emenda mediante convenção ou acordo coletivo.

Alternativamente, poderá adotar 40 horas em cinco dias de oito horas, sem utilizar todo o limite transitório. Não confundir limite máximo permitido com obrigação de utilização integral.

6. Dois repousos semanais remunerados

A Constituição assegura dois dias de repouso remunerado, sendo um preferencialmente aos domingos. A forma de fruição e a remuneração exigem atenção às diferentes modalidades contratuais.

6.1 Mensalistas

Para mensalistas, a remuneração dos repousos ordinariamente integra o salário mensal. A criação de um segundo DSR não significa, necessariamente, acrescentar uma diária ao salário a cada semana. A preservação do salário com redução do tempo trabalhado aumenta, porém, o custo-hora.

> **INTERPRETAÇÃO:** efeitos sobre adicionais, variáveis e reflexos exigem exame da composição remuneratória.

6.2 Horistas

Para empregados horistas, a remuneração dos repousos pode ser apurada separadamente da remuneração das horas efetivamente trabalhadas. A previsão de dois repousos semanais exige revisar a metodologia de cálculo, observando a Lei nº 605/1949, a composição remuneratória e as normas coletivas. Não se deve presumir uma fórmula única aplicável a todos os contratos.

> **ORIENTAÇÃO: conferir critérios de cálculo e reflexos antes de alterar a folha. Para jornadas de 44, 42 e 40 horas semanais, os divisores de referência de empregados mensalistas sujeitos a essas jornadas são, respectivamente, 220, 210 e 200; sua aplicação concreta depende do regime contratual.**

6.3 Comissionistas e parcelas variáveis

A ampliação dos repousos pode afetar cálculos de parcelas variáveis e reflexos. É necessário avaliar a modalidade remuneratória, os instrumentos coletivos e a jurisprudência aplicável, sem presumir incidência idêntica para todos os empregados.

7. Faltas injustificadas, atrasos e feriados

A Lei nº 605/1949 disciplina a remuneração do repouso semanal e as consequências do descumprimento injustificado da jornada. A ausência injustificada pode repercutir sobre o pagamento do dia não trabalhado e do repouso, observadas as justificativas, tolerâncias legais e regras coletivas. A extensão dessas consequências aos dois repousos previstos na EC 141/2026 exige análise específica. Feriados e atrasos devem ser examinados segundo suas regras próprias.

> **CONTROVÉRSIA: o eventual desconto da remuneração de ambos os repousos em razão de uma única falta injustificada não deve ser apresentado como consequência automática ou entendimento consolidado.**

> **ORIENTAÇÃO:** não alterar sistemas de folha para descontos múltiplos sem parecer jurídico específico e exame da legislação, dos instrumentos coletivos e da situação contratual.

8. Repousos dominicais e proteção da mulher

A previsão constitucional de repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos não significa que todos os descansos devam ocorrer nesse dia. A organização das escalas deve observar a legislação aplicável ao trabalho dominical, inclusive as regras de revezamento e a periodicidade mínima de coincidência do repouso com o domingo, conforme a atividade econômica.

A legislação já estabelece tratamentos específicos, como o repouso dominical ao menos uma vez a cada três semanas para o comércio em geral (art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000), além das disposições aplicáveis às demais atividades.

O art. 386 da CLT prevê escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical das mulheres. Essas regras devem ser consideradas na organização das jornadas, observada a jurisprudência aplicável.

ORIENTAÇÃO: Acordos e convenções coletivas podem disciplinar a organização das escalas, o revezamento e a periodicidade dos repousos dominicais, inclusive mediante condições diferenciadas, observados os limites constitucionais, a legislação aplicável e os parâmetros fixados pela jurisprudência, especialmente o Tema 1.046 do STF. A possibilidade de flexibilização de regras legais específicas deve ser avaliada conforme o setor e a matéria negociada.

9. Escalas diferenciadas

A EC não proíbe nominalmente as escalas diferenciadas, mas também não as valida automaticamente. O art. 7º, § 2º, da Constituição admite, excepcionalmente, regime compensatório por acordo ou convenção coletiva que assegure, na média, dois repousos semanais no mês-calendário, com pelo menos um repouso no período máximo de uma semana de trabalho. A compatibilidade depende ainda dos limites de jornada, do regime legal específico e das características da atividade.

Escala	Questão central
5x2	Distribuição de 42h e 40h; eventual ampliação diária
6x1	Compatibilização com os dois repousos e regime excepcional
4x3	Jornada diária e repousos
4x4	Média mensal e limites diários
12x36	Regime especial e novos limites
24x72	Jornada prolongada e base jurídica específica
14x14 offshore	Permanência embarcada, descanso e legislação setorial

EXEMPLO – 12x36: a análise deve distinguir as 12 horas de permanência do tempo efetivo de trabalho, verificando a efetiva concessão do intervalo intrajornada. Se houver uma hora de intervalo efetivamente usufruída e não computada na jornada, poderão ser 11 horas de trabalho efetivo; isso não equivale à autorização automática da escala. Em plantões noturnos, considerar a hora noturna reduzida e os adicionais aplicáveis. A continuidade ou adaptação da escala requer exame da CLT, do instrumento coletivo e da compatibilidade com a nova regra constitucional.

OUTRAS ESCALAS: regimes 4x4, 24x72 e 14x14 offshore demandam avaliação individualizada da duração efetiva do trabalho, dos descansos, da média mensal e da legislação setorial. A negociação coletiva pode disciplinar regimes compensatórios nos limites constitucionais, mas não substitui eventual regulamentação legal necessária.

10. Atividades contínuas e essenciais

Setores como agroindústria e frigoríficos, laticínios, energia, mineração, beneficiamento de madeira, construção civil, armazenagem de grãos e logística podem necessitar de operação contínua por razões técnicas, de segurança ou da natureza do processo produtivo.

O regime 14x14 offshore, mais frequente em outros estados, ilustra as dificuldades de compatibilizar permanência embarcada e descansos periódicos com as novas exigências. Em Rondônia, situações semelhantes de permanência prolongada podem ocorrer em frentes de trabalho remotas e exigem a mesma análise. A negociação coletiva não elimina, por si só, limites constitucionais.

> **REGULAMENTAÇÃO:** o art. 7º, § 3º, admite disciplina legal para regimes diferenciados, respeitados os limites constitucionais. É importante que a regulamentação contemple as excepcionalidades operacionais demonstradas por dados setoriais.

11. Instrumentos coletivos existentes

Cláusulas incompatíveis com a EC ficam sem efeito conforme o marco temporal constitucional; isso não implica invalidade integral de acordos e convenções.

Mapear jornadas, compensação, bancos de horas, turnos, escalas, trabalho aos domingos, feriados, critérios remuneratórios e cláusulas transitórias. A negociação coletiva não dispensa observância da Constituição.

12. Micro e pequenas empresas

O art. 5º da EC prevê a possibilidade de lei complementar estabelecer medidas transitórias de mitigação para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção do emprego.

> **REGULAMENTAÇÃO:** a previsão é autorização legislativa, não prorrogação automática dos prazos ou dispensa imediata das obrigações.

13. Empregados com diploma superior e remuneração elevada

O art. 8º prevê disciplina específica para empregados com diploma superior e remuneração igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS, nos termos e ressalvas do dispositivo.

A hipótese do art. 8º possui requisitos e ressalvas próprios e não se confunde automaticamente com as previsões dos arts. 444, parágrafo único, e 62 da CLT. Sua aplicação exige análise individualizada.

14. Contratos administrativos

O art. 9º estabelece regra transitória específica para contratos administrativos vigentes na publicação da EC que empreguem diretamente mão de obra, com previsão de exame de aditamento para preservação do equilíbrio econômico-financeiro, observados os requisitos e o prazo constitucional.

A previsão não representa suspensão geral dos direitos trabalhistas. Cada contrato deve ser analisado quanto ao enquadramento e aos custos envolvidos.

15. Mapa das questões jurídicas

PREVISÃO EXPRESSA: cronograma, redução progressiva, dois repousos, irredutibilidade salarial e negociação coletiva nas hipóteses previstas.

INTERPRETAÇÃO: integração do segundo DSR ao salário mensal, incidências remuneratórias e alcance remanescente de dispositivos da CLT.

CONTROVÉRSIA: extensão dos descontos de DSR por falta injustificada, limites da compensação individual, compatibilidade de escalas especiais e critérios de cálculo para horistas.

REGULAMENTAÇÃO: medidas transitórias para pequenos negócios, disciplina de regimes diferenciados e eventuais esclarecimentos operacionais. A ausência de regulamentação não suspende, por si, a eficácia das regras com prazo definido.

16. Providências recomendadas às empresas

1. Mapear jornadas e escalas por estabelecimento, setor e atividade.
2. Identificar mensalistas, horistas, comissionistas e regimes especiais.
3. Revisar acordos e convenções coletivas e suas datas de vigência.
4. Simular cenários de 42 e 40 horas, cobertura operacional e custos.
5. Identificar operações contínuas e excepcionalidades setoriais.
6. Planejar a negociação coletiva quando necessária.
7. Revisar controles de ponto, escalas e folha antes da implantação.
8. Documentar decisões e fundamentos jurídicos.

17. Perguntas frequentes

Precisa mudar imediatamente? Respeitar os marcos constitucionais e iniciar planejamento agora, sem alterações indiscriminadas.

Toda empresa terá de adotar 5x2? Não necessariamente; regimes excepcionais exigem cumprimento das condições constitucionais.

A empresa poderá funcionar aos domingos? Sim, observadas as regras aplicáveis aos empregados e à atividade.

Quem já trabalha 40h precisa reduzir mais? Não há redução proporcional automática; verificar a garantia dos repousos.

O mensalista receberá duas diárias extras por semana? Não necessariamente; examinar a integração dos repousos ao salário.

8h24 por dia durante a transição é possível? A EC prevê negociação coletiva para a ampliação da jornada diária normal.

Acordo individual continua válido? A compensação pontual dentro do mesmo mês é juridicamente defensável, respeitados os limites constitucionais; a ampliação habitual da jornada diária normal na transição exige atenção à previsão de negociação coletiva.

12x36, 24x72 e 14x14 estão proibidas? Não há proibição nominal, mas sua continuidade ou adaptação depende da análise da jornada efetiva, dos repousos, das normas coletivas e da legislação específica.

Todas as CCTs precisam ser renegociadas? Não; examinar cláusulas incompatíveis.

Pequenas empresas têm prazo maior? Não automaticamente; eventual benefício depende de lei complementar.

18. Orientação final da FIERO

A implementação da EC 141/2026 exige planejamento e soluções compatíveis com a proteção dos trabalhadores, a segurança jurídica e a continuidade das atividades produtivas.

A FIERO seguirá acompanhando os desdobramentos legislativos, administrativos e judiciais e as particularidades dos diferentes setores industriais do estado, em articulação com seus sindicatos filiados.

Dúvidas: entre em contato com a FIERO ou com o sindicato da sua atividade.

Federação das Indústrias do Estado de Rondônia – FIERO

19. Referências normativas e ressalva editorial

Emenda Constitucional nº 141/2026: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc141.htm

CLT: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

Lei nº 605/1949: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm

Decreto nº 10.854/2021: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/decreto/d10854.htm

Esta cartilha tem caráter orientativo e não substitui a avaliação jurídica de situações concretas. Foi elaborada pela FIERO com base na Cartilha Orientativa da Firjan sobre a EC 141/2026 (Gerência Jurídica de Relações Trabalhistas – GJT), adaptada à realidade do estado de Rondônia.

FIERO