Sindivarejista DF
Sindicato Empresarial do Sistema Comércio

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141

FIM DA ESCALA 6X1



AURO VIDIGAL DE OLIVEIRA
OAB/DF 6.812



AS NOVAS REGRAS PASSAM A VIGORAR 60 DIAS APÓS A PROMULGAÇÃO DA EC Nº 141

1. Texto legal — Art. 10

Art. 10. Esta Emenda Constitucional entra em vigor:

I - após decorridos 2 (dois) meses de sua publicação, em relação à alteração promovida pelo art. 1º desta Emenda Constitucional no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal;

2. Data de início

Como a EC nº 141 foi publicada no Diário Oficial da União, Seção 1 em Edição Extra publicada na sexta-feira do dia 16 de outubro de 2026, as alterações impostas passam a valer a partir do dia 17 de dezembro de 2026.

3. Adequação das empresas

Com isso as Empresas precisam se adaptar as novas regras que definiram o novo regime de trabalho dos empregados, conforme os regramentos a seguir apresentados.

JORNADA DE TRABALHO

Novo texto do Art. 7º, inc. XIII da C.F.
A Emenda Constitucional nº 141 trouxe duas inovações com relação a jornada de trabalho:

01 — Descanso semanal remunerado
A primeira é quanto ao descanso semanal remunerado, o qual passará a ser de 02 (dois) dias por semana.

02 — Jornada semanal
A segunda refere-se a jornada semanal a qual, inicialmente poderá ser de 42 horas e, após 1 ano e 2 meses da data da promulgação passará a ser, necessariamente, de 40 horas semanais.

DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Art. 7º, inciso XV da CF/88 — alteração imposta pelo art. 1º da EC nº 141

1. Texto legal

Art. 7º - Inc. XV - repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos;

2. Entrada em vigor

A partir do dia 17 de dezembro de 2026, data da entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 141, os empregados passam a ter direito a 02(dois) descansos semanais remunerados.



JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

Art. 7º, inciso XV da CF/88 — alteração imposta pelo art. 1º da EC nº 141

CONSIDERAÇÕES

Os dias de descanso semanal remunerado não serão, necessariamente, coincidentes.

Quem define os dias do descanso semanal remunerado é o empregador, e não o empregado.

Para os trabalhadores do sexo masculino, o empregado deverá ter, obrigatoriamente, 1 (um) descanso semanal coincidente com o domingo durante o mês.

Para as trabalhadoras do sexo feminino deverá ser observado que, a cada 15 dias 1 (um) descanso semanal remunerado seja coincidente com o domingo.

AURO VIDIGAL - ADVOGADOS ASSOCIADOS

BANCO DE DSR

§ 2º do art. 7º da EC nº 141

PREVISÃO

O § 2º do art. 7º da EC nº 141 prevê que os Instrumentos Coletivo de Trabalho podem fixar um Banco de DSR (regime de compensação), de forma que no mês calendário o empregado possa trabalhar na escala 6x1 em uma ou duas semanas.

QUANDO HÁ UMA SEMANA NA ESCALA 6X1

Neste caso, o empregado que trabalhar em uma semana na escala 6x1 (1 folga) só poderá trabalhar em uma outra semana do mês na escala 4x3 (3 folgas).

QUANDO HÁ DUAS SEMANAS NA ESCALA 6X1

Caso o empregado trabalhe em 02 (duas) semanas na escala 6x1, consecutivas ou não, irá trabalhar nas outras 2 (duas) semanas na escala de 3x4 (4 folgas) e 5x2 (2 folgas), de forma a assegurar que o empregado tenha 8 descansos semanais no mês.

IMPLEMENTAÇÃO

Para a implementação do Banco de DSR (regime de compensação), é necessário que esse esteja previsto em Instrumento Coletivo do Trabalho.

LIMITES DE JORNADA

Trabalhando na escala 6x1, poderá ainda ultrapassar o limite de 8 horas diárias e de 40 horas semanais.

COMO FICA O CÁLCULO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

1. Empregado mensalista
O pagamento do Descanso Semanal Remunerado - DSR do empregado mensalista nada muda, pois o valor já está previsto no salário do empregado. Então, nada muda.

2. Empregado comissionista
O VALOR, e o CÁLCULO do DSR do empregado comissionista, terá uma mudança substancial.
O princípio a regra é a mesma, só que não se utiliza mais apenas os domingos, mas sim 8 (oito) dias de DSR.

3. Regra de cálculo
Assim, a partir da implementação da jornada 5x2, o cálculo do DSR do vendedor comissionista (puro ou simples) terá a seguinte regra:

- Soma-se o valor das comissões do mês (se for misto, acrescenta-se o valor do salário fixo).
- Divide pelo número de dias úteis — segunda-feira a sábado (exclui domingos e feriados).
- O resultado multiplica pela quantidade de feriados e dias de descanso semanal remunerado (8 – oito dias).

4. Instrumentos coletivos
É importante que essa regra esteja prevista nos Instrumentos Coletivos de Trabalho, para que não haja discussão sobre o tema.

AURO VIDIGAL - ADVOGADOS ASSOCIADOS

COMO FICA O CÁLCULO DO DSR DO EMPREGADO QUE FALTAR



1. BASE LEGAL — ART. 6º DA LEI 605/49

- O art. 6º da Lei 605/49 é quem regulamenta o pagamento do DSR.
- Art. 6º: Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

2. QUESTÃO APRESENTADA

- Como a Emenda Constitucional determina que agora o empregado tem direito a 2 (dois) Descansos Semanais Remunerados, a questão que se coloca é:

“Faltando o empregado um dia na semana ele perde 1 (um) ou 2 (dois) DSR?”

3. INTERPRETAÇÃO APRESENTADA NO DOCUMENTO

Entendo que a interpretação mais razoável é no sentido de que, faltando o empregado a um dia de trabalho, perde direito a remuneração de 1 dia, faltando 2 dias ou mais na semana, perde 2 dias da remuneração do DSR.

JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

1. Alteração do Art. 7º — EC nº 141

Inicialmente, o art. 1º da EC Nº 141 fixou: Art. 1º O art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com as seguintes alterações, numerado o parágrafo único como § 1º:
"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XIII - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

2. Jornada de trabalho

Desta forma, observada a regra de transição, a Jornada de Trabalho passa a ser de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais.

REDUÇÃO PROGRESSIVA - ART.6º

Por sua vez, o art. 6º da EC nº 141 assim determinou quanto a progressão da redução da jornada de trabalho:

Art. 6º A redução da duração do trabalho normal para 40 (quarenta) horas semanais será implementada de forma progressiva, observado o seguinte:

I — 2 (dois) meses após a publicação desta Emenda Constitucional, a duração do trabalho normal não excederá a 42 (quarenta e duas) horas semanais;

II — 1 (um) ano após o decurso do prazo de que trata o inciso I deste artigo, a duração do trabalho normal não excederá a 40 (quarenta) horas semanais.

DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

— 42 horas e 40 horas —

1. Período de transição
A Emenda Constitucional determinou que a ampliação da jornada de 8 horas, para esse período de transição, quando a jornada poderá ser 42 horas, deverá ocorrer por meio de negociações coletivas de trabalho. (Art. 7º da EC nº 141)

2. Texto legal — Art. 7º
É o que prevê art. 7º da Emenda Constitucional: Art. 7º No prazo previsto no inciso II do caput do art. 6º, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho estabelecida no inciso I do caput do art. 6º desta Emenda Constitucional, respeitado o disposto no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal.

3. Aplicação da jornada de 42 horas
Desta forma, a aplicação da jornada de 42 horas semanais necessitará de Instrumento Coletivo de Trabalho, quando então o empregado poderá trabalhar 8:20hs (oito horas e vinte minutos) por dia durante a semana, respeitando 2 descansos semanais (consecutivos ou intercalados).

AURO VIDIGAL - ADVOGADOS ASSOCIADOS

HORAS EXTRAS

Ainda que não trate diretamente do assunto, a Emenda Constitucional nº 141 alterou a forma de se calcular as horas extras, já que a jornada semanal passará a ter 200 horas ao invés de 220 horas.

Desta forma, o fator de divisão do cálculo das horas extras mudará.

Antes
Fator de divisão de horas: 220 (44/s = 220).
Depois
Passando o empregado a trabalhar 40 horas semana, o fator de divisão será 200 (40/s = 200).

O valor da hora extra terá um aumento de aproximadamente 10%.



DOS MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS, AS MICROEMPRESAS E AS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE

1. Lei complementar
A Emenda Constitucional nº 141 determinou que, por meio de Lei complementar, poderá ser estabelecido medidas transitórias que visem a manutenção de emprego e a mitigação dos impactos previstos na Norma Constitucional.

2. Situação da regulamentação
Contudo, não há qualquer sinalização no sentido de que neste momento de que o Governo Federal tenha elaborado qualquer norma que trate da matéria.

3. Limites da lei complementar
Ainda que venha uma Lei complementar, essa não poderá alterar a jornada diária ou semanal imposta pela Emenda Constitucional nº 141.

4. Aplicação das regras
Assim, os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte devem igualmente seguir o que está previsto na EC nº 141.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

§ 2º do art. 7º da EC nº 141

01. Data de aplicação
A aplicação da EC nº 141 ocorrerá a partir de 17 de dezembro de 2026.

02. Descanso semanal
O empregado passa a ter direito a 2 (dois) Descansos Semanal Remunerado – DSR.

03. Organização das escalas
As empresas deverão promover a escala de trabalho o quadro de horários, informando previamente ao empregado quais os dias em que esse irá trabalhar e qual irá descansar.

04. Banco de DSR
Por meio de Instrumento Normativo do Trabalho poderá ser fixado um BANCO DE DSR

05. Jornada semanal
A jornada semanal passa a ser de 42 horas no 1º ano, se houver negociação, e de 40 horas no 2º ano.

06. Salário
Não poderá haver redução do salário em razão da implementação da nova jornada de trabalho.

07. Pequenas empresas
Lei complementar poderá trazer norma que vise a manutenção de empregos e mitigação dos efeitos da EC nº 141 sobre os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte.

Sindivarejista DF

Sindicato Empresarial do Sistema Comércio



SCS QD. 07, ED. PÁTIO BRASIL, SALA 1214
BRASÍLIA/DF - CEP.: 70.307-901

+55 61 999856567

assessoria1.trabalhista@sindivarejista.com.br

AURO VIDIGAL

ADVOGADOS ASSOCIADOS

OAB/DF 6.812