

FIM DA 6X1 NA PRÁTICA: OS 24 MINUTOS, O DESCANSO E O BANCO DE HORAS

A partir de 16 de dezembro de 2026, o limite é de 42 horas e dois dias de repouso semanal remunerado. Para o departamento pessoal, três contas mudam já na primeira folha.

Alexandre Godwin · Advogado · Acidente e doença do trabalho · Franco do Amaral & Godwin Advogados · Outubro de 2026

A Emenda Constitucional 141/2026 foi publicada em 16 de outubro de 2026. A partir de 16 de dezembro de 2026, valem dois dias de repouso semanal remunerado e o limite de 42 horas semanais; em 16 de dezembro de 2027, o limite cai para 40 horas. Tudo sem redução salarial. Na mesma data de dezembro de 2026, perdem efeito as cláusulas de normas coletivas incompatíveis com as novas regras.

Este artigo é para quem fecha a folha: departamento pessoal, RH e contadores. O que muda nas contas?

CONTA 1: OS 24 MINUTOS

O limite diário continua de 8 horas. Mas 42 horas em cinco dias dão 8 horas e 24 minutos por dia. Sem norma coletiva que amplie a jornada diária e sem compensação válida, esses 24 minutos são hora extra: duas horas por semana, por empregado. Há três caminhos:

- 1. Convenção ou acordo coletivo ampliando a jornada diária para 8h24**, de segunda a sexta. A emenda prevê essa possibilidade durante o ano de transição. É uma interpretação fundamentada no texto, mas ainda não testada nos tribunais.
- 2. Compensar as duas horas com folgas**, cerca de um dia por mês. Pela via coletiva, é o caminho mais seguro. A CLT também admite banco de horas por acordo individual escrito, com compensação em até seis meses, e compensação dentro do mesmo mês por acordo individual (art. 59, §§ 5º e 6º); se o regime for descaracterizado, porém, o risco alcança todo o período.
- 3. Adotar desde já 8 horas por dia e 40 por semana**, sem hora extra e sem transição.

CONTA 2: O DESCANSO SOBRE AS HORAS EXTRAS

Horas extras habituais integram o cálculo do repouso semanal remunerado (Súmula 172 do TST e art. 7º da Lei 605/1949). A mesma lógica vale para as comissões (Súmula 27 do TST). Com dois dias de descanso para cinco dias úteis, a fração muda: o descanso deixa de corresponder a 1/6 do valor variável da semana e passa a corresponder a 2/5.

Em números: a cada R\$ 100 de horas extras na semana, o reflexo no descanso passa de cerca de R\$ 16,67 para R\$ 40,00. E esse descanso majorado repercute em férias, 13º salário, aviso prévio e FGTS para as

horas extras trabalhadas a partir de 20 de março de 2023 (Orientação Jurisprudencial 394 da SBDI-1 do TST).

Empresas que já trabalham 40 horas, de segunda a sexta, também precisam rever essa conta: o sábado, antes dia útil não trabalhado, passa a ser dia de repouso remunerado.

CONTA 3: BANCO DE HORAS E NORMAS COLETIVAS

- Banco de horas desenhado para 44 horas semanais precisa ser revisto antes de 16 de dezembro.
- Cláusulas de compensação do sábado no modelo de 44 horas tendem a perder efeito na mesma data.
- O limite de 10 horas diárias continua (art. 59, § 2º, da CLT). O banco compensa horas; não pode suprimir os dois dias de descanso.
- A folga precisa acontecer: horas não compensadas no prazo são pagas como extras.
- Só por convenção ou acordo coletivo, e em caráter excepcional, é possível escala diferente da 5x2, desde que garanta, na média do mês, dois dias de repouso por semana e pelo menos uma folga em cada semana.

DOMINGOS

A emenda diz que um dos dois dias de repouso será, preferencialmente, no domingo. Setores com regras próprias, como o comércio (Lei 10.101/2000), e categorias com escalas específicas devem conferir a convenção coletiva antes de redesenhar a escala de domingos.

QUEM FICA FORA DO CONTROLE DE JORNADA

Empregados com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a duas vezes e meia o teto do INSS, hoje R\$ 21.188,87, ficam fora das regras de duração do trabalho e de controle de jornada, salvo liberalidade do empregador ou norma coletiva. A exceção é nova e pode ser questionada judicialmente; convém aplicá-la com cautela e documentar.

CHECKLIST DO DP ATÉ 16/12/2026

- Listar os empregados por escala, jornada e regime de compensação.
- Levantar a média de horas extras e comissões dos últimos meses.
- Simular a nova folha com o descanso em 2/5.
- Definir o caminho da transição e procurar o sindicato.
- Revisar acordos de banco de horas e de compensação.
- Parametrizar ponto, folha e eSocial.
- Comunicar as novas escalas aos empregados.

Algumas interpretações sobre a transição ainda não foram examinadas pelos tribunais, e cada empresa deve considerar a norma coletiva da sua categoria.

REFERÊNCIAS

1. Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026. planalto.gov.br
2. CLT, arts. 59 e 67; Lei 605/1949, art. 7º; Lei 10.101/2000.
3. TST, Súmulas 27 e 172; Orientação Jurisprudencial 394 da SBDI-1.
4. Agência Brasil. "Congresso promulga emenda do fim da 6x1; escala 5x2 começa em 60 dias", 16/10/2026.
5. CNN Brasil. "MEIs, bancários e salários mais altos: quem 'fica de fora' do fim da 6x1", 15/10/2026.

Conteúdo informativo, elaborado com base na legislação e nas informações públicas disponíveis em outubro de 2026. Cada caso depende de análise própria.