REGIME DE TRABALHO 5 X 2 DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/26

5 X 2 WORK SCHEDULE UNDER CONSTITUTIONAL AMENDMENT NO. 141/26

Sergio Pinto Martins[1]

RESUMO: O artigo pretende tratar da escala 5 x 2 estabelecida pela Emenda Constitucional nº 141/26 e suas consequências.

PALAVRAS-CHAVE: escala 5 x 2.

ABSTRACT: This article aims to address the 5x2 schedule established by Constitutional Amendment No. 141/26 and its consequences.

KEYWORDS: 5 x 2 schedule.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Histórico; 3 Denominação; 4 Conceito; 5 Repouso semanal; 6 Repouso semanal remunerado de dois dias; 7 Regimes diferenciados; 8 Irredutibilidade; 9 Jornada mais benéfica; 10 Divisor; 11 Aplicação progressiva no tempo da alteração; 12 Perda do direito ao descanso semanal remunerado; 13 Microempreendedores individuais, microempresas; 14 Regimes especiais de escala nos domingos e feriados; 15 Empregado hipersuficiente; 16 Contratos administrativos; 17 Compensação por acordo individual ou coletivo; 18 Vigência; 19 Conclusão; Referências.

1 Introdução

O presente artigo tem por objetivo analisar o módulo semanal de 44 horas previsto na Emenda Constitucional nº 141/26 e suas consequências.

Aqui são feitas primeiras considerações sobre o tema, pois existem muitas variáveis que podem não ter sido lembradas na exposição.

2 Histórico

A alínea *c* do § 1º do art. 121 da Constituição de 1934 estabelecia "trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei".

---

1 *Ministro do TST; mestre em Direito Tributário; doutor e livre-docente em Direito do Trabalho; professor titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3664111635627326. Orcid: https://orcid.org/0009-0004-0945-3281. E-mail: gmspm@tst.jus.br.*

Os jornalistas tiveram sua jornada de trabalho fixada em cinco horas (Decreto-Lei nº 910/38) e os professores só podiam ministrar no máximo seis aulas intercaladas (Decreto-Lei nº 2.028/40).

Previa a Constituição de 1937: "dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei" (art. 137, *i*).

Os decretos esparsos que vinham sendo expedidos foram sistematizados pelo Decreto-Lei nº 2.308, de 13/06/1940, que estabeleceu a regra geral de oito horas diárias, sendo que certas profissões tinham horário especial. Posteriormente, surgiu a CLT, em 01/05/1943, que incorporou o Decreto-Lei nº 2.308 e o restante da legislação esparsa sobre a matéria.

A Constituição de 1946 estabeleceu "duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei" (art. 157, V).

A Constituição de 1967 determinou "duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos" (art. 158, VI). A Emenda Constitucional nº 1, de 1969, praticamente tem a mesma redação: "duração diária do trabalho não excedente a oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos" (art. 165, VI).

A Constituição de 1988 modificou a orientação que vinha sendo seguida constitucionalmente, estabelecendo no seu art. 7º: "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho" (XIII); "jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva" (XIV); "XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos".

A Proposta de Emenda Constitucional nº 221 foi aprovada por 75 a favor e um contra (General Hamilton Mourão), dando origem à Emenda Constitucional nº 141/26.

A redação dada aos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição passa a ser a seguinte:

> Art. 7º [...]
>
> 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;
>
> [...]
>
> XV – repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos.

3 Denominação

Jornada pode vir do provençal *jorn* e do latim *diurnus.*

O vocábulo *giornata*, em italiano, significa dia ou jornada. *Giorno* é dia. *Giornale* é o jornal, que geralmente é diário. Em francês, usa-se a palavra *jour*, dia; *journée* quer dizer jornada. Jornada significa o que é diário. Seriam as oito horas diárias de trabalho[2].

As 40 horas a que faz referência a Constituição não têm o nome de jornada, pois não são diárias, mas semanais. A denominação correta seria *módulo semanal* ou *duração semanal do trabalho*.

4 Conceito

Jornada de trabalho é a quantidade de labor diário do empregado.

O horário de trabalho é o espaço de tempo em que o empregado presta serviços ao empregador, contado do momento em que se inicia até seu término, não se computando, porém, o tempo de intervalo. O horário de trabalho do empregado seria, por exemplo, das 8h às 12h e das 13h às 17h. O horário de trabalho dos empregados deve, porém, constar de um quadro e ficar em local bem visível na empresa.

A duração do trabalho tem aspecto mais amplo, podendo compreender o módulo semanal, mensal e anual. Duração do trabalho é o gênero.

5 Repouso semanal

Os dias de repouso não precisam ser consecutivos, pois são de preferência é aos domingos, podendo ser em outro dia. Os dias de repouso devem ser dentro da semana, pois, do contrário, não haveria repouso semanal, de 7 em 7 dias.

Mostra a Orientação Jurisprudencial nº 410 do STJ, que "viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro".

Indica o Tema nº 265 do TST: Viola o art. 7º, XV, da Constituição da República de 1988 a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.

Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão, inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei ou norma regulamentadora, estabelecer regime compensa-

2 MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 42. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. p. 551.

tório que assegure, na média, dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos um dos dias dentro do período máximo de uma semana de trabalho (§ 2º do art. 7º da Constituição). É aplicação do Tema nº 1.046 do STF: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis".

6 Repouso semanal remunerado de dois dias

Para quem é mensalista não há alteração. O valor dos dois descansos semanais remunerados está incluído na remuneração mensal (§ 2º do art. 7º da Lei nº 605/1949).

Para horistas, comissionais e trabalhadores em domicílio o valor do descanso semanal remunerado será de 2/5, aplicando-se por analogia a letra d do art. 7º da Lei nº 605/49. Cada descanso semanal será computado como de 8 horas.

A média das horas extras incidirá agora sobre os dois dias de descanso, por força da orientação do art. 7º da Lei nº 605/49, da Súmula nº 172 do TST e Tema nº 256 do TST.

7 Regimes diferenciados

O § 3º do art. 7º da Constituição reza que "Lei poderá dispor sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado poderão observar regimes diferenciados, respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do *caput* deste artigo". A lei é a ordinária federal. Isso significa que hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado poderão observar regimes diferenciados, respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do art. 7º da Constituição, não poderão ser feitas por norma coletiva, mas apenas por lei.

Exemplos são atualmente do bancário (art. 224 da CLT), da telefonista (art. 227 da CLT), dos operadores cinematográficos (art. 234 da CLT), dos mineiros (art. 293 da CLT), dos jornalistas (arts. 303 e 304 da CLT), dos ascensoristas (6 horas de trabalho, Lei nº 3.270/57), etc. Podem ser estabelecidos por lei ordinária federal outros regimes diferenciados, desde que sejam justificados, como para limitar a jornada, como para trabalho em local insalubre, etc.

8 Irredutibilidade

A diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado em cumprimento a esta Emenda Constitucional aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor e serão implementados sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie (art. 2º da Emenda Constitucional nº 141/26). É a vigência imediata da norma constitucional aos contratos de trabalho que estão em curso na data da publicação da Emenda Constitucional nº 141/26.

A irredutibilidade salarial estabelecida no *caput* do art. 2º da Emenda Constitucional aplica-se inclusive aos pisos salariais (parágrafo único do art. 2º). Não poderá haver a redução do salário, nem de pisos salariais.

Na prática, a diminuição do módulo semanal para 40 horas com a preservação do salário total implica a elevação do valor do salário-hora. Quem ganhava R$ 1.000,00 : 220 = R$ 4,54. Agora R$ 1.000,00 : 200 = R$ 5,00 por hora.

Ao contrário, o horista que recebia R$ 5,00 por hora x 220 = R$ 1.100,00. R$ 5,00 x 200 = R$ 1.000,00.

9 Jornada mais benéfica

A entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 141/26 não implicará redução proporcional das jornadas de trabalho já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 horas semanais, sem prejuízo da aplicação do disposto no inciso XV do *caput* do art. 7º da Constituição (art. 4º da Emenda Constitucional nº 141/26).

Não poderá haver a redução proporcional da jornada de trabalho para a adaptação do regime de 40 horas semanais.

Em qualquer caso, deverá haver o respeito ao descanso semanal remunerado em dois dias da semana.

10 Divisor

A Tese 260 do TST afirmou que: "SALÁRIO-HORA. EMPREGADO SUJEITO AO REGIME GERAL DE TRABALHO (ART. 58, *CAPUT*, DA CLT). 40 HORAS SEMANAIS. CÁLCULO. APLICAÇÃO DO DIVISOR 200. Para os empregados a que alude o art. 58, *caput*, da CLT, quando sujeitos a 40 horas semanais de trabalho, aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora".

A Súmula nº 431 do TST dispõe que "Para os empregados a que alude o art. 58, *caput*, da CLT, quando sujeitos a 40 horas semanais de trabalho, aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora".

O Tema nº 2 do TST informa que "3. O divisor aplicável para cálculo das horas extras do bancário, inclusive para os submetidos à jornada de oito horas, é definido com base na regra geral prevista no art. 64 da CLT (resultado da multiplicação por 30 da jornada normal de trabalho), sendo 180 e 220, para as jornadas normais de seis e oito horas, respectivamente".

O divisor pode ser assim resumido:

Módulo de 42 horas semanais: divisor 210.

Módulo de 40 horas semanais: divisor 200 (Tema nº 2, item 3, do TST).

Módulo de 36 horas semanais: divisor 180 (Tema nº 2, item 3 do TST).

O fato de a pessoa ter mais um dia de repouso remunerado não altera o divisor. É o que mostra o Tema nº 2 do TST: "4. A inclusão do sábado como dia de repouso semanal remunerado, no caso do bancário, não altera o divisor, em virtude de não haver redução do número de horas semanais, trabalhadas e de repouso".

11 Aplicação progressiva no tempo da alteração

A redução da duração do trabalho normal para 40 horas semanais será implementada de forma progressiva, observado o seguinte (art. 6º da Emenda Constitucional nº 141/26):

> I – dois meses após a publicação da Emenda Constitucional nº 141/26, a duração do trabalho normal não excederá a 42 horas semanais. Isso permite, por um ano, que os empregados poderão trabalhar 8h 24min. por cinco dias na semana, de forma a cumprir as 42 horas semanais previstas na Emenda Constitucional nº 141/26.
>
> II – um ano após o decurso do prazo de que trata o inciso I, a duração do trabalho normal não excederá a 40 horas semanais.

12 Perda do direito ao descanso semanal remunerado

Para que o empregado tenha direito ao descanso semanal remunerado precisa de assiduidade e pontualidade.

O empregado tem entre 5 minutos a 10 minutos de tolerância para marcar o ponto, período que não será descontado do salário do empregado (§ 1º do art.

58 da CLT). Se exceder isso, perde o repouso semanal remunerado dos dois dias (art. 6º da Lei nº 605/49).

O empregado que faltar durante a semana também perde direito ao descanso semanal remunerado de dois dias, pois tem de trabalhar durante toda a semana anterior (art. 6º da Lei nº 605/49). O empregador poderá descontar o dia da falta e os dois dias do repouso semanal, totalizando três dias.

Os comissionistas, os que recebem por percentagem, peça, hora ou produção, também perdem os dois dias de repouso se faltarem um dia sem justificativa ou chegarem atrasados por mais de 10 minutos.

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 (art. 7º da Emenda Constitucional nº 141/26).

13 Microempreendedores individuais, microempresas

Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, de mitigação dos impactos decorrentes da Emenda Constitucional nº 141/2026, para os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte (art. 5º da Emenda Constitucional nº 141/26).

A matéria só poderá ser veiculada por lei complementar, que tem quórum de maioria absoluta para aprovação (art. 69 da Constituição) e não por lei ordinária.

O art. 5º da Emenda Constitucional talvez seja uma forma de aplicar a análise econômica do Direito (AED ou Law & Economics) (art. 21 da LINDB), ou seja, as novas alterações devem ser analisadas sob o ângulo da análise econômica do Direito.

Microempreendedores individuais têm receita bruta até R$ 140.000,00 no ano calendário anterior (§ 1º do art. 18-A da Lei Complementar nº 123/2006).

O faturamento anual de microempresas é de até R$ 360.000,00 (art. 3º, I, da Lei Complementar nº 123/2006).

Empresas de pequeno porte têm faturamento anual superior a R$ 360.000,00 e inferior a R$ 4.800.000,00 (art. 3º, II, da Lei Complementar nº 123).

Poderia haver a concessão de prazo maior para implementação do módulo semanal reduzido e da concessão de dois dias de repouso. Seria uma forma para manutenção de empregos ou de "mitigação dos impactos decorrentes" da Emenda Constitucional. Não sei se haverá tempo para edição dessa lei complementar, diante do final de 2026, do fato de que muitos parlamentares não foram eleitos.

Há em curso no Congresso Nacional lei complementar para alterar os referidos valores.

Garçons podem perder um dia de gorjeta, que corresponde a 52 dias no ano, pois terão dois descansos semanais remunerados. Os dias em que os restaurantes estão mais cheios geralmente são nos sábados e domingos.

Empregados comissionados também poderão perder um dia de vendas. É sabido que as vendas nas concessionárias de veículos são maiores nos sábados e domingos, que são os dias em que os consumidores podem ir às lojas.

Entretanto, a emenda constitucional não faz referência aos condomínios, que podem ter impacto muito grande e dispensar pessoas, pois não podem repassar para a cota mensal do condomínio o custo do trabalho. A solução poderá ser ter dois funcionários por condomínio (o zelador e o faxineiro) e o resto ser feito por vigilância eletrônica, como ocorre em muitas cidades pequenas, como Serra Negra (SP). À noite não existe porteiro e as entregas devem ser feitas em horário comercial.

14 Regimes especiais de escala nos domingos e feriados

As mulheres continuarão a ter o direito ao descanso em um domingo por mês a cada 15 dias (art. 386 da CLT).

O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva (parágrafo único do art. 6º da Lei nº 10.101/00).

O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de sete semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho (§ 2º do art. 58 da Portaria nº 671/21).

15 Empregado hipersuficiente

Ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicam as regras

relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitados o inciso XV e o § 2º do art. 7º da Constituição (art. 8º da Emenda Constitucional). São dois os requisitos cumulativos: ter diploma de nível superior, não importando a área, e, ao mesmo tempo, receber 2,5 vezes o limite máximo dos benefícios da previdência social (R$ 21.188,88).

Há alegação de que o referido parágrafo seria inconstitucional, pois estaria tratando pessoas de forma diferente, violando o princípio da isonomia.

Ao empregado hipersuficiente não se aplicam as regras de duração e controle da jornada, salvo em razão de liberalidade do empregador ou em caso de previsão de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Não terá direito a horas extras, noturnas, adicional noturno, intervalo intra e interjornada, mas tão somente aos dois repousos semanais remunerados e feriados.

De qualquer forma deverá ter direito a dois dias de repouso semanal remunerado por semana.

O disposto no *caput* do art. 8º da Emenda Constitucional nº 141/26 não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (§ 1º do art. 7º da Emenda Constitucional nº 141/26). Empregados públicos são os regidos pela CLT, mas que trabalham para a Administração Direta ou para a Administração Indireta (autarquias, fundações públicas, sociedades de economia mista e empresa pública que explora atividade econômica – art. 4º do Decreto-Lei nº 200/67).

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações relativas ao disposto no *caput* do art. 8º da Emenda Constitucional nº 45/26 (§ 2º do art. 8º da Emenda Constitucional nº 45/26). A competência só pode ser da Justiça do Trabalho, pois decorre do inciso I do art. 114 da Constituição, que dispõe que a Justiça do Trabalho tem competência para questões compreendendo relação de trabalho. Existe relação de trabalho entre o hipersuficiente e seu empregador.

16 Contratos administrativos

Nos contratos celebrados pela administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, vigentes na data de publicação desta Emenda Constitucional e cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, as disposições relativas à redução da duração do trabalho normal serão aplicadas após aditamento contratual para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, conforme o regime jurídico aplicável, a ser formalizado no prazo máximo de um ano, contado da publicação desta Emenda Constitucional (art. 9º da Emenda Constitucional nº 141/26). São os

contratos feitos com empresas terceirizadas, como de fornecimento de mão de obra, como limpeza, vigilância, secretárias, motoristas, etc. O aditamento deve ser feito no prazo máximo de um ano para efeito da manutenção do equilíbrio econômico-financeiro entre as partes. O novo módulo semanal de 40 horas será cumprido pelos empregados a partir da data do aditamento ou no prazo máximo de um ano.

O disposto no art. 9º da Emenda Constitucional nº 141/26 aplica-se aos contratos regidos pela legislação de licitações e contratos administrativos, de concessões e permissões de serviços e obras públicas, de parcerias público--privadas e de outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada (§ 1º do art. 9º da Emenda Constitucional nº 141/26). A lei de licitações e contratos administrativos (Lei nº 14.133/21) é aplicada em relação à terceirização e mão de obra.

A Confederação Nacional dos Municípios estima um impacto de R$ 6,6 bilhões com as novas regras. Seriam R$ 5,14 bilhões com a redução do módulo semanal e R$ 1,46 bilhão com a contratação de novas pessoas[3]. As empresas terceirizadas irão aumentar suas contratações, mas irão repassá-las para o custo do trabalho. A Confederação afirma que um município de pequeno porte vai gastar R$ 447 mil por ano com a redução do módulo semanal. Cidades de médio porte irão gastar R$ 2,2 milhões por ano e grandes municípios R$ 28,8 milhões por ano[4].

Os empregados alocados na execução dos contratos passam a ser abrangidos pelas disposições da Emenda Constitucional nº 141/26 relativas à duração do trabalho normal na data da formalização do aditamento ou, independentemente deste, ao término do prazo previsto no *caput* do art. 9º da Emenda Constitucional nº 141/26, assegurada a irredutibilidade salarial (§ 2º do art. 9º da Emenda Constitucional nº 141/26).

Os contratos aditados no prazo de dois meses da data de publicação da Emenda Constitucional nº 141/26 deverão observar as disposições sobre redução da duração do trabalho normal e incremento do repouso semanal remunerado a partir do respectivo início das vigências instituídas na Emenda Constitucional nº 141/26 (§ 3º do art. 9º da Emenda Constitucional nº 141/26).

17 Compensação por acordo individual ou coletivo

O inciso XIII do art. 7º da Constituição trouxe dúvida se o acordo nele contido é individual ou coletivo: "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta semanais, facultada a compensação de horários

3 *O Estado de S. Paulo*, 16/10/2026, p. B2.

4 *O Estado de S. Paulo*, 16/10/2026, p. B2.

e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho". Para o que interessa a redação atual é igual à anterior, pois se faz referência a acordo ou convenção coletiva para compensação e redução da jornada. O acordo é individual ou coletivo?

A interpretação sistemática leva o intérprete a entender que se trata de acordo individual.

O inciso VI do art. 7º da Constituição dispõe sobre irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Nota-se que aqui é expressa a menção ao acordo coletivo.

Usa o inciso XIV do art. 7º da Lei Magna um sinônimo para permitir a jornada superior a seis horas nos turnos ininterruptos de revezamento: "negociação coletiva", que importa em convenção ou acordo coletivo.

Reconhece o inciso XXVI do art. 7º da Lei Maior as convenções e os acordos coletivos.

Por essa interpretação, se o constituinte usou a expressão "acordo ou convenção coletiva", é sinal de que queria que o acordo fosse individual. Do contrário, usaria a frase invertida: "convenção ou acordo coletivo", em que o acordo seria necessariamente coletivo.

A interpretação gramatical do inciso XIII do art. 7º da Constituição não é pacífica entre os especialistas, havendo posições em um sentido e em outro.

Entendo que o adjetivo *coletiva*, qualificando o substantivo *convenção*, diz respeito tanto à convenção como ao acordo, até mesmo em razão da conjunção *ou* empregada no texto, que mostra a alternatividade tanto da convenção como do acordo serem coletivos. A palavra *coletiva* deve concordar com a palavra imediatamente anterior, que é feminina, mas aquela se refere também ao acordo. Por esse raciocínio, o acordo deve ser coletivo e não individual.

O filólogo Celso Cunha[5], que fez a revisão gramatical da Constituição, entende que a última palavra numa frase deve concordar com a anterior, se esta for feminina. É seu o exemplo: "Estudo o idioma e a literatura portuguesa". No mesmo sentido, a lição de Napoleão Mendes de Almeida[6]: "Coragem e disciplina digna de granadeiros". Sá Nunes[7] mostra o mesmo tipo de exemplo: "Foi o pobre homem ao convite no dia e hora assinada". A. M. de Souza e Silva[8] emprega exemplo semelhante: "O Exército e a Marinha brasileira". Rodrigues

5 CUNHA, Celso. *Gramática moderna*. Belo Horizonte: Bernardo Álvares, 1970. p. 130.

6 ALMEIDA, Napoleão Mendes de. *Gramática metódica da língua portuguesa*. São Paulo: Saraiva, 1967. p. 143.

7 NUNES, Sá. *Língua vernácula*. Porto Alegre: Globo, 1938. p. 237.

8 SILVA, A. M. de Souza e. *Dificuldades sintáticas e flexionais*. Rio de Janeiro: Simões,1958. p. 24.

Lapa[9] indica os seguintes exemplos: "Isso requer estudo e paciência demorada;" "O estudo e a profissão monástica".

Na verdade, o que o constituinte pretendeu foi apresentar sinônimos para as mesmas expressões. Por isso usou a expressão "acordo ou convenção coletiva" no inciso XIII do art. 7º, "negociação coletiva" no inciso XIV do art. 7º, "convenção e acordo coletivo" no inciso VI do art. 7º e "convenção e acordo coletivo", no inciso XXVI do mesmo artigo. O objetivo do constituinte foi de não ser repetitivo, não empregando expressões repetidas, adotando variações ou sinônimos.

Interpretando as palavras empregadas na CLT, verifica-se que o legislador ordinário usa a expressão *acordo escrito* para designar o acordo individual feito pelo empregado para prorrogação da jornada de trabalho, como se observa do art. 59 da CLT. A própria Súmula nº 108 do TST fazia também essa distinção para a compensação de horários de trabalho, usando a expressão *acordo escrito* para o acordo individual e *acordo coletivo ou convenção coletiva* para a norma coletiva, sendo estas últimas as formas de compensação do horário de trabalho da mulher. Com base nessa orientação, já seria possível dizer que o constituinte, ao falar em acordo, quis se referir a acordo coletivo e não a acordo escrito ou individual, até mesmo para prestigiar a participação dos sindicatos nas negociações coletivas (art. 8º, VI, da Constituição).

O STF entendeu que a jornada 12 x 36 do bombeiro é válida mediante negociação coletiva. O pedido da ação direta de inconstitucionalidade foi rejeitado (STF, Pleno, ADIn nº 4.842, Rel. Min. Edson Fachin, DJE, 14/09/2016), mas foi proposto de forma errada, pois questionava a inconstitucionalidade do art. 5º da Lei nº 11.901/2009 em relação ao direito à saúde previsto no art. 196 da Constituição. Não foi examinado expressamente o inciso XIII do art. 7º da Constituição.

Julgou o STF ser possível a redução da jornada e do salário por acordo individual durante a pandemia, por ser situação excepcional, gerando insegurança jurídica e aumento do risco de desemprego se se exigisse a participação do sindicato. Este iria demorar em negociar (STF, Pleno, MC-ADI nº 6.363/DF, j. 17/04/2020, Rel. Min. Alexandre de Moraes, *DOU* 24/11/2020).

A Súmula nº 85, II, do TST entende que é válido o acordo individual para compensação de horas, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

O § 2º do art. 59 da CLT mencionava que poderia ser feita a compensação mediante acordo ou contrato coletivo, desde que não houvesse excedimento do horário normal da semana, nem fosse ultrapassado o limite máximo de 10 horas

9 LAPA, Rodrigues. *Estilística da língua portuguesa*. Coimbra: Coimbra, 1984. p. 228.

diárias. Era a redação original da CLT, de 1943. O contrato coletivo a que se referia a lei era a convenção ou acordo coletivo, conforme nova nomenclatura determinada pelo Decreto-Lei nº 229/67. Pela antiga redação do preceito citado, não poderia ser excedido o limite semanal de 40 horas para efeito de compensação. Assim, não poderia ser feita a compensação de horas no mês ou no ano.

A Lei nº 9.601 deu nova redação ao § 2º do art. 59 da CLT, dispondo que o acordo de compensação seria feito por acordo ou convenção coletiva, sendo que o período de compensação não poderia exceder a 120 dias.

Entendo ser inconstitucional a determinação do § 2º do art. 59 da CLT, se se entender que o dispositivo trata de acordo individual, pois a interpretação do inciso XIII do art. 7º da Constituição deve ser no sentido de que o acordo deve ser coletivo.

A nova redação do § 2º do art. 59 da CLT dispõe que o acordo de compensação será celebrado em acordo ou convenção coletiva e o período será de um ano.

Como a Constituição não fixa qualquer limite para a compensação, o § 2º do art. 59 da CLT é inconstitucional. O limite da compensação será estabelecido na norma coletiva, podendo a compensação ser feita em mais de 10 horas por dia ou em mais de um ano, como na área hospitalar, no regime 12 x 36, ou por mais de um ano.

A Emenda Constitucional nº 141/26 não resolveu a questão. Continua a dúvida se o acordo é individual ou necessariamente coletivo. O legislador constituinte poderia ter resolvido a questão afirmando que a compensação e redução da jornada seriam feitas por convenção ou acordo coletivo e estaria resolvido o problema.

18 Vigência

Decorridos dois meses da publicação da Emenda Constitucional nº 141/26, ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre duração do trabalho e do repouso semanal remunerado incompatíveis com as disposições desta Emenda Constitucional (art. 3º da Emenda Constitucional nº 141/26). É o tempo que a Emenda Constitucional nº 141/26 estabeleceu para que sejam feitas mudanças nas normas coletivas para que elas se adaptem às novas disposições constitucionais.

A Emenda Constitucional nº 141/26 entra em vigor (art. 10 da Emenda Constitucional):

I – após decorridos 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. (É a questão da implementação dos dois descansos semanais remunerados).

II – na data de sua publicação, em relação aos demais dispositivos.

19 Conclusão

Sob o ponto de vista social, a lei representa um avanço, com a limitação do módulo semanal a 40 horas, o estabelecimento de dois descansos semanais remunerados, melhora de condições de saúde, com diminuição de afastamentos de trabalhadores por doença, implicando melhor qualidade de vida.

Pode ser que para as mulheres tenham mais benefícios, em razão da dupla jornada, de ter de cuidar de crianças, etc.

Para os trabalhadores que ganham por produção, podem ter diminuição de valores variáveis, pois vão trabalhar um dia a menos.

Os hospitais e outras empresas podem ter aumento de custo pelo fato de que os enfermeiros, por exemplo, trabalham no sistema 12 x 36 e vão precisar se amoldar ao sistema 5 x 2.

Para quem trabalhava de segunda a sexta, 8 horas por dia, nada muda com o módulo semanal e os descansos remunerados, inclusive para autônomos, que não são empregados.

Estima-se que um terço dos trabalhadores terão redução do módulo semanal de 44 para 40 horas[10].

Pode ocorrer de nada mudar para empregados domésticos que trabalhavam 8 horas por dia e cinco vezes por semana. Para os domésticos que trabalham mais de 40 horas na semana, o empregador doméstico deve contratar outra pessoa ou pagar hora extra. Poderá contratar pessoa para trabalhar no máximo duas vezes por semana e que não irá configurar vínculo de emprego.

A melhor solução não seria estabelecer uma regra de cima para baixo, mas o sistema 5 x 2 deveria ter sido criado por convenção ou acordo coletivo, que poderia atender a situações específicas de cada categoria ou de uma empresa (acordo coletivo, § 1º do art. 611 da CLT). O trabalho de uma categoria não é exatamente igual ao de outra. Hospitais têm uma característica e trabalho agrícola tem outra.

A Constituição de 1988 reduziu o módulo semanal de 48 horas para 44 horas. A Emenda Constitucional nº 141/26 reduziu o módulo semanal de 44 para 40 horas, mas acrescentou mais um repouso semanal remunerado.

10 PASTORE, José. Fim da escala 6 x 1: bala de prata? *Correio Braziliense*, 09/10/2026.

Os empresários poderão ter de repensar o custo de trabalho, no sentido de contratar mais trabalhadores para o seu negócio ou então pagar horas extras, dias em dobro, mas o custo do trabalho será mais elevado.

Há categorias, como construção civil, supermercados, que não encontram trabalhadores para recompor seus quadros. Nesses setores haverá maiores dificuldades para contratar outros trabalhadores para adaptar o sistema 5 x 2.

Talvez o ideal seria um prazo maior para que os empregadores pudessem se adaptar às novas regras.

Referências

ALMEIDA, Napoleão Mendes de. *Gramática metódica da língua portuguesa*. São Paulo: Saraiva, 1967.

CUNHA, Celso. *Gramática moderna*. Belo Horizonte: Bernardo Álvares, 1970.

LAPA, Rodrigues. *Estilística da língua portuguesa*. Coimbra: Coimbra, 1984.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 42. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026.

NUNES, Sá. *Língua vernácula*. Porto Alegre: Globo, 1938.

O ESTADO DE S. PAULO, 16/10/2026, p. B2.

PASTORE, José. Fim da escala 6 x 1: bala de prata? *Correio Braziliense*, 09/10/2026.

SILVA, A. M. de Souza e. *Dificuldades sintáticas e flexionais*. Rio de Janeiro: Simões,1958.

Como citar este texto:
MARTINS, Sergio Pinto. Regime de trabalho 5 x 2 da Emenda Constitucional nº 141/26. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 63-77, jul./set. 2026.