

Foto: Lula Marques/Agência Brasil

NOVEMBRO DE 2026

EC 141/2026: Como o fim da escala 6x1 e a redução da carga horária impactam os/as trabalhadores/as da educação?

contee
Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino

Caríssimo/a professor/a,
Caríssimo/a técnico/a-administrativo/a

Cumprimentando-os/as cordialmente, pedimos sua atenção para as breves explicações que se seguem e que tratam da Emenda Constitucional (EC) 141/2026, que reduz a carga horária semanal (jornada semanal) de 44 para 40 horas, sem redução de salários, e assegura dois dias de repouso semanal remunerado, um dos quais preferencialmente aos domingos.

Para tornar nosso diálogo mais simples e objetivo, vamos utilizar a modalidade de perguntas e respostas, com o esclarecimento de que todas dizem respeito ao seu cotidiano e são formuladas a partir dos questionamentos que nos têm chegado, desde o dia 16 de outubro de 2026, data da promulgação da referida EC.

Antes, temos o imperioso dever de registrar que essa EC representa a mais ampla vitória do mundo do trabalho, desde a promulgação da Constituição Federal (CF) de 1988, em 5 de outubro daquele já longínquo ano. Por ela, lutamos nada menos que trinta e nove anos, pois o seu debate iniciou-se em 1987, com a instalação da Assembleia Nacional Constituinte.

Vamos às perguntas e respostas!



Quem se beneficia das alterações constitucionais?

1 Quem se beneficia das alterações constitucionais promovidas pela EC 141/2026?

Quase todos/as quantos/as trabalham como empregados/as beneficiam-se diretamente dessas relevantes modificações; sendo que a redução da jornada semanal tem impacto direto para quem trabalha mais de 40 horas semanais.

Já o repouso semanal remunerado com duração de dois dias beneficia a todos/as empregados/as indistintamente.

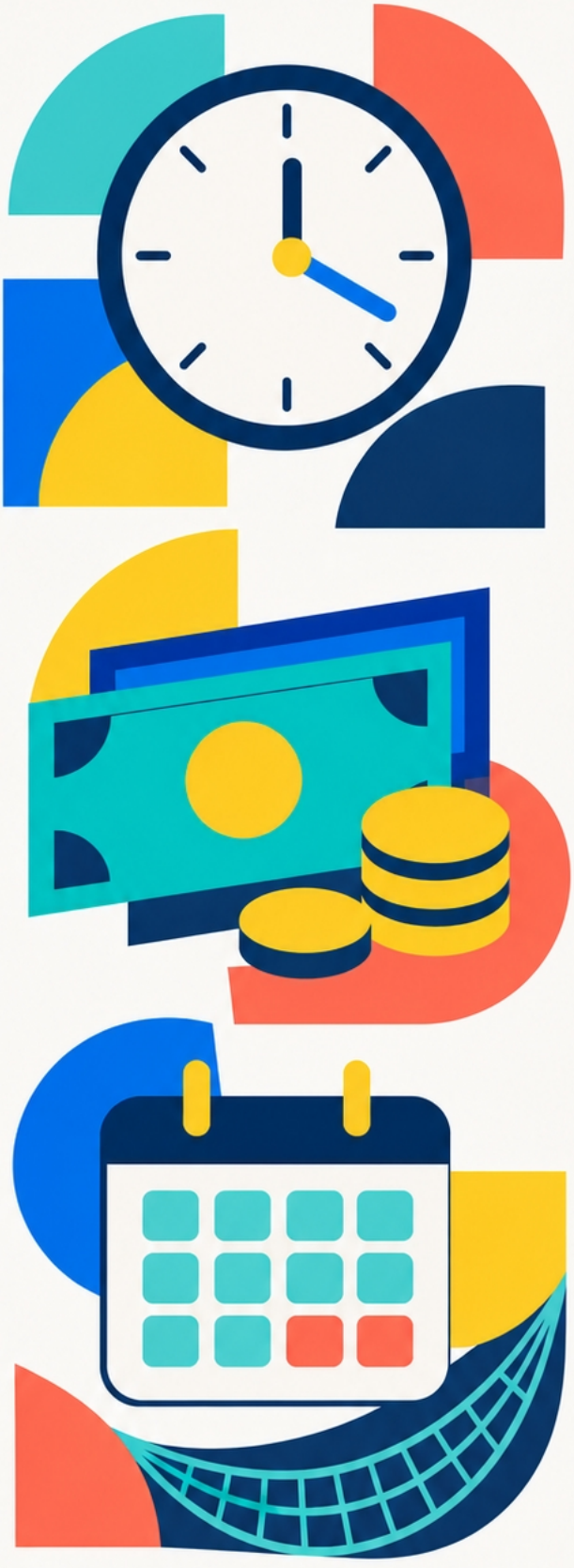
2 Por que quase todos/as e não todos/as empregados/as se beneficiam?

Infelizmente, sem o quê nem por quê, a não ser copiar a (de) reforma trabalhista de 2017, a EC contém um grave senão, que é o de excluir do direito à redução da jornada semanal de 44 para 40 horas os impropriamente chamados de hipersuficiente, que são aqueles portadores de diploma de curso superior e que tenham salário superior a 2,5 vezes o teto do regime geral de previdência social (RGPS).

Isso equivale, em 2026, a R$ 21.188,88, resultante da multiplicação do teto do RGPS, que é de R$ 8.475,55, por 2,5, como manda a EC.

3 Os chamados hipersuficientes têm direito ao repouso semanal remunerado de 2 dias?

Sim! Esse direito está garantido a eles.



Quando as novas regras começam a valer?

4 Quando essas alterações começam a valer. Ou seja, quando se tornam obrigatórias?

A EC estabeleceu período de transição progressiva para o início da vigência das alterações constitucionais que ela promoveu, do seguinte modo:

1. nos primeiros dois meses contados da sua publicação, que se deu dia 16 de outubro de 2026, nenhuma delas se torna obrigatória;
2. decorridos dois meses de sua publicação, entram em vigor a redução da jornada semanal de 44 para 42 horas e o repouso semanal remunerado com duração de 2 dias; e
3. quatorze meses após sua publicação, isto é, em 16 de dezembro de 2027, conclui-se a redução da jornada semanal, de 42 para 40 horas.

5 O que significa escala 5x2?

No regime atual, que perderá eficácia dia 16 de dezembro de 2026, são considerados seis dias de trabalho por semana, daí dizer escala 6x1. Nesse regime, as 44 horas são distribuidas de segunda a sábado; trabalhando-se 5 dias com 8 horas de duração e um dia com duração de 4 horas.

Pelo novo regime, que chegará a 40 horas, em 16 de dezembro de 2027, serão 5 dias de trabalho por semana, com jornada diária de 8 horas. Por isso, é que se convencionou chamar a nova escala de 5x2, haja vista que, na semana, 5 dias serão de trabalho e dois, de descanso remunerado.

16/10/2026

Promulgação da EC 141 (carência de dois meses)

16/12/2026

Jornada de 42h semanais e repouso de 2 dias (escala 5x2)

16/12/2027

Conclusão da transição: jornada de 40h semanais



Como funciona a transição para a escala 5x2?

6 Quando entra em vigor a escala 5x2?

No dia 16 de dezembro de 2026, começará a nova escala 5x2. Isso porque nesse dia o repouso semanal com duração de dois dias se tornará obrigatório.

7 Se em 16 de dezembro de 2026 entra em vigor a escala 5x2, como cumprir 42 horas por semana em cinco dias, se a jornada diária constitucional é de 8 horas?

No período de transição para a jornada semanal de 42 para 40 horas, que começa em 16 de dezembro de 2026 e termina em 16 de dezembro de 2027, a distribuição da carga horária semanal, para quem tiver que cumprir 42 horas, terá de contemplar cinco dias de 8 horas e vinte e quatro minutos, ou outra forma de distribuição que vier a ser definida em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

8 Os dois dias de repouso semanal remunerado são sequenciais ou alternados?

A finalidade da EC é a de garantir que os dois dias de repouso semanal remunerado sejam gozados sem interrupção. Todos os fundamentos desenvolvidos para sustentar a justeza e a necessidade de se adotar a escala 5x2 foram nesse sentido.

No entanto, a própria EC abre a possibilidade de que seu gozo seja alternado, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo. Em nenhuma hipótese, por determinação unilateral da empresa.

Regime	Jornada semanal	Repouso semanal
Até 15/12/2026 (6x1)	44 horas	1 dia
Transição (16/12/26)	42 horas (5x 8h24)	2 dias
Definitivo (16/12/27)	**40 horas (5x 8h00)**	**2 dias**

Distribuição constitucional da carga horária semanal de acordo com a EC 141/2026.



A redução da jornada pode reduzir o salário?

9 A redução da carga horária semanal, inicialmente, para 42 horas e, a partir de 16 de dezembro de 2027, para 40 horas, poderá implicar alguma redução de salário?

Não, em nenhuma hipótese, isso pode ocorrer. A EC proíbe expressamente qualquer medida nesse sentido.

10 Os pisos salariais fixados para jornada semanal de 44 horas podem sofrer algum desconto proporcional?

Não! A proibição de redução salarial é extensiva aos pisos salariais. Ou seja, a redução da carga horária para 42 e, depois, para 40 horas semanais, não pode implicar qualquer diminuição do valor do salário.

11 Essa proibição de redução salarial é válida para professores/as e técnicos/as-administrativos/as?

Sim! Ela alcança todos/as os/as trabalhadores/as, sem exceção. Quer o/a trabalhador/a seja mensalista ou horista, é solene e expressamente vedada a redução de seu salário, motivada pela diminuição da carga horária semanal de trabalho.

12 A EC prevê acréscimo salarial?

Não! Ela só trata de redução, que é vedada.

40h

Sem redução salarial

Jornada semanal reduzida com valor nominal integral mantido.

Pisos

Proteção integral

Pisos salariais não sofrem desconto proporcional ou rebaixamento.

Geral

Mensalistas e horistas

A vedação alcança docentes e técnico-administrativos indistintamente.



Como fica o repouso remunerado dos mensalistas?

13 Como será pago o repouso salarial remunerado de dois dias, para os mensalistas?

Para os/as trabalhadores/as mensalistas, com carga horária semanal de 44 horas, seja professor/a ou administrativo/a, o repouso semanal já está incluído no salário contratado. Com isso, sua dobra para dois dias por semana não provocará acréscimo do valor do salário.

No entanto, sua carga de trabalho não será de seis dias por semana, mas sim de cinco dias, a partir do dia 16 de dezembro de 2026.

14 Se não pode haver redução nem há previsão de acréscimo, o valor do salário continuará igual ao que é são hoje?

Sim! Se hoje o salário é de R$ 2.000,00, por 44 horas semanais, com um dia de repouso; com a vigência da EC continuará tendo o mesmo valor, mas, com duas horas de trabalho a menos, de 16 de dezembro de 2026 a 16 de dezembro de 2027, e quatro horas, a partir dessa data.

Porém, tanto na fase transição de 44 para 42 horas, quanto após a redução para 40, o repouso semanal remunerado de dois dias será obrigatório.

Em síntese, todo e qualquer acréscimo salarial, como já o é, dependerá de negociação coletiva.

Período	Jornada semanal e descanso	Salário contratado (exemplo)
Até 15/12/2026	44h de trabalho · 1 dia de repouso	R$ 2.000,00
16/12/2026 a 15/12/2027	42h de trabalho · 2 dias de repouso	R$ 2.000,00 (-2h semanais)
A partir de 16/12/2027	**40h de trabalho · 2 dias de repouso**	**R$ 2.000,00 (-4h semanais)**

Quadro comparativo de jornada e remuneração para trabalhadores/as mensalistas.



Como ficam os/as professores/as horistas?

15 Essa regra é válida para os/as professores/as horistas?

Não! Para os/as professores/as horistas, não importando o número de aulas semanais contratadas, a regra é diferente, haja vista não ser possível a nenhum/a deles/as gozar os dois dias de repouso semanal remunerado.

16 Que regra se aplica a eles/as?

Para eles/as, o repouso semanal remunerado com duração de dois dias por semana será acrescido ao valor do seu salário mensal. Importando acréscimo de 20%.

Esse acréscimo de 20% no valor total dos salários decorre da elevação do repouso semanal remunerado de professores/as de 1/6 para 2/5.

Atualmente, o mês do/a professor/a é constituído por 5,25 semanas, que resulta da soma de 4,5 semanas, que são determinadas pelo Art. 320 da CLT, mais um 1/6, garantido pela Súmula 351 do TST e pela Lei N. 605/1949.

Já, a partir de 16 de dezembro de 2026, o seu mês será constituído de 6,30 semanas, resultante da soma de 4,5 semanas mais 1,8.

5,25

Regime atual (1/6 de DSR)

4,5 semanas (Art. 320 da CLT) + 0,75 (1/6 pela Súmula 351 do TST) = 5,25 semanas/mês.

6,30

Novo regime EC 141 (2/5 de DSR)

4,5 semanas + 1,8 (2/5 de repouso semanal de 2 dias) = 6,30 semanas/mês (+20% no salário).



Como funciona a fórmula 6,30?

17 Como se chega a essa fórmula 6,30?

A fórmula 6,30 é proveniente da dobra do repouso semanal remunerado, que passa de 1/6 para 2/5. Assim, para se chegar à nova fórmula, tomam-se as 4,5 semanas, dividindo-as por 5, encontrando-se 0,9. Esse número deve ser multiplicado por 2, pois são dois dias de repouso remunerado.

Em síntese, a fórmula se representa desse modo: 4,5/5=0,9x2= 1,8+ 4,5= 6,30.



18 Qual será a remuneração mensal de quem atualmente recebe R$ 20,00 por aula e tem carga horária semanal de 20 horas, de acordo com a fórmula 6,30?

A operação é simples, seguem-se os mesmos passos do cálculo atual, com a substituição do fator 5,25 pelo 6,30.

Hoje, o salário do exemplo é de R$ 2.100,00, resultante da multiplicação de 20 aulas por 5,25 semanas, encontrando-se o número de 105 aulas mensais, que é multiplicado por R$ 20,00 (20x5,25=105xR$ 20,00= R$ 2.100,00).

A partir de 16 de dezembro de 2026, esse/a professor/a irá receber R$ 2.520,00 por mês, resultante da multiplicação de 20 por 6,30, que é igual a 126 aulas mensais, que devem ser multiplicadas por R$ 20,00 (20x6,30=126xR$ 20,00= R$ 2.520,00).

Cálculo atual (fator 5,25)

R$ 2.100,00

20 aulas/semana × 5,25 semanas = 105 aulas/mês

105 aulas × R$ 20,00 = **R$ 2.100,00**

Cálculo novo (fator 6,30 a partir de 16/12/2026)

R$ 2.520,00

20 aulas/semana × 6,30 semanas = 126 aulas/mês

126 aulas × R$ 20,00 = **R$ 2.520,00 (+20%)**

Como se calcula o acréscimo de 20%?

19 Como se chega ao percentual de acréscimo de 20$?

Para se chegar ao percentual de acréscimo salarial de 20%, basta que se multiplique R$ 2.100,00 por 1,20, que é igual a R$ 2.520,00. Ou, tomar R$ 2.520,00, novo salário, e dele deduzir o valor de R$ 2.100,00, que é o atual, encontrando-se R$ 420,00. E, ato contínuo, dividir R$ 420,00 por R$ 2.100,00, que dá exatamente 20%.

20 Para quem tem carga horária semanal de 44 horas, o divisor para se encontrar o valor da hora trabalhada é 220. Qual será o divisor, para 42 e para 40 horas semanais?

O divisor, para o cálculo do valor da hora trabalhada, no período de transição de 42 para 40 horas, será 210; arredondado para 200, a partir de 16 de dezembro de 2027, conforme Tema 260 do TST.

Jornada semanal	Período de aplicação	Divisor mensal (Tema 260 TST)
44 horas semanais	Até 15 de dezembro de 2026	**220**
42 horas semanais	16/12/2026 a 15/12/2027 (transição)	**210**
40 horas semanais	A partir de 16 de dezembro de 2027	**200**

Evolução dos divisores de salário-hora de acordo com a jornada constitucional de trabalho.



O que acontece com as convenções e os contratos?

21 Havendo cláusula de CCT ou ACT incompatível com a EC 141/2026, o que fazer?

A EC já resolve essa questão, ao estabelecer que, no prazo de dois meses contados de sua publicação, que será dia 16 de dezembro de 2026, as cláusulas desses instrumentos normativos, que forem com ela incompatíveis, perderão sua eficácia.

Ou seja, não terão mais valor. Isso não invalida toda a CCT ou o ACT; tão somente as disposições que porventura contradigam a EC é que deixarão de vigorar; as demais permanecerão intactas.

22 Considerando que o repouso semanal remunerado, com duração de dois dias, acarretará aumento de 20% no salário dos/as professores/as horistas; as escolas, para se eximirem dessa obrigação, poderão converter os seus contratos de trabalho em mensalistas?

A resposta é um redondo e retumbante não. Nenhuma modificação contratual, com a finalidade de anular ou desvirtuar direitos assegurados pela CF, pela CLT e/ou qualquer outra lei que os regulamente direitos, será considerada válida e/ou capaz de surtir efeito jurídico, por expressa determinação do Art. 9º, 444 e 468 da CLT, e 422 do Código Civil (CC) e Súmula 91 do TST.

O que muda na Súmula 351 do TST?

23 A Súmula 351 do TST assegura o repouso semanal remunerado à base de 1/6, com o início de vigência da EC ela perderá eficácia?

Sim, quanto à fixação do repouso à base de 1/6; mantendo-se válida no tocante ao direito ao seu pagamento, que será de 2/5 a partir de 16 de dezembro de 2026.

Desse modo, ou o TST modifica o texto dessa Súmula, para substituir 1/6 por 2/5, ou dá ela interpretação conforme à EC, com a mesma finalidade.



PRODUÇÃO DA CARTILHA

Elaboração

JOSÉ GERALDO DE SANTANA

Projeto Gráfico e Diagramação

LEANDRO FREIRE

Edição e revisão

ANDRESSA SCHPALLIR

ANTÔNIA RANGEL

JOSÉ GERALDO DE SANTANA

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

COORDENADOR: LEANDRO CARNEIRO BATISTA

COORDENADOR-ADJUNTO: MÁRCIO FRANCO XAVIER VIEIRA

DIRETORA: JANETE APARECIDA DA SILVA

DIRETOR: HERBERT EULER ALVES

contee

Confederação Nacional dos Trabalhadores
em Estabelecimentos de Ensino

www.contee.org.br • @sigacontee