CARTILHA DO TRABALHADOR

ESCALA 5×2 | 5 dias de trabalho e 2 dias de descanso
Guia simples sobre horários, folgas, salário e datas

1. A lei já existe?

Sim. A Emenda Constitucional nº 141/2026 foi promulgada e publicada em 16 de outubro de 2026. Ela muda as regras gerais de jornada e descanso, com aplicação em etapas.

2. Quando começa a aplicação?

Data	O que muda
16/10/2026	Publicação da emenda constitucional.
16/12/2026	Dois repousos semanais remunerados e jornada máxima de 42 horas por semana.
16/12/2027	Jornada máxima de 40 horas por semana, mantidos os dois repousos.

3. As duas folgas têm de ser sábado e domingo?

Não. As folgas podem ser, por exemplo, sábado e domingo, segunda e terça, ou terça e quinta. Não precisam ser seguidas. Um dos repousos deve ocorrer preferencialmente no domingo. A escala deve respeitar as regras de domingos, feriados e os acordos coletivos.

4. Quem trabalha quatro horas por dia?

Se trabalha 4 horas em 5 dias, são 20 horas semanais: não há redução automática. Se trabalha 4 horas em 6 dias, são 24 horas semanais: a empresa terá de organizar os descansos; distribuir as 24 horas em cinco dias daria 4h48 por dia, desde que a alteração seja juridicamente válida.

5. Quem trabalha seis horas por dia?

Se trabalha 6 horas em 5 dias, são 30 horas semanais: não há redução automática. Se trabalha 6 horas em 6 dias, são 36 horas semanais: em cinco dias, isso equivaleria a 7h12 por dia. Jornadas especiais de determinadas profissões não podem ser ampliadas automaticamente.

6. Quem trabalha oito horas por dia?

Na etapa definitiva, 8 horas por dia em 5 dias somam 40 horas semanais. Exemplo: das 8h às 12h e das 13h às 17h. O intervalo de almoço, em regra, não conta como hora trabalhada.

7. E quem hoje trabalha 44 horas por semana?

A jornada normal máxima passa para 42 horas em 16/12/2026 e para 40 horas em 16/12/2027. Durante a transição, decisão provisória do STF de 12/11/2026 permite distribuir 42 horas em cinco dias de até 8h24, sem adicional de hora extra pelos 24 minutos dessa distribuição.

8. O salário diminui?

Não. A redução obrigatória da jornada não autoriza redução salarial. Quem recebe R$ 2.500 por mês, por exemplo, não perde salário por passar de 44 para 40 horas semanais.

9. Posso trabalhar sábado, domingo ou feriado?

Sim, conforme a atividade e as regras aplicáveis. Trabalhar no fim de semana não elimina o direito ao descanso. Feriados têm regras próprias e não devem ser confundidos automaticamente com as duas folgas semanais.

10. As duas folgas podem ser compensadas?

Excepcionalmente, sim, por acordo ou convenção coletiva. A emenda prevê compensação com preservação dos dois repousos. Uma decisão provisória do STF, de 12/11/2026, admitiu flexibilização dos prazos de compensação por negociação coletiva. Portanto, escalas excepcionais precisam de análise específica.

11. Quem já trabalha até 40 horas semanais?

Não tem redução proporcional automática. Contratos de 20, 24, 30, 36 ou 40 horas devem observar as regras de repouso e eventuais jornadas especiais da categoria.

12. A empresa pode mudar meu horário ou pedir horas extras?

Pode reorganizar horários dentro da lei, do contrato e das normas coletivas, sem alteração contratual prejudicial. Horas extras continuam sujeitas às regras legais, com adicional de pelo menos 50% quando devido ou compensação válida.

13. O que fazer se houver descumprimento?

Guarde escalas, registros de ponto e contracheques. Procure o sindicato, a Auditoria-Fiscal do Trabalho ou orientação jurídica trabalhista.

> LEMBRE-SE: 5×2 não significa folga obrigatória no sábado e domingo. A regra geral é de dois dias de descanso remunerado, com redução gradual da jornada e sem corte salarial.

Base legal: Emenda Constitucional nº 141/2026; Constituição Federal, art. 7º; CLT; decisão liminar do STF noticiada em 12/11/2026.
Texto oficial: https://www4.planalto.gov.br/legislacao/legis-federal/constituicao
Fontes complementares: Senado Federal (16/10/2026) e Agência Brasil (12/11/2026). Atualizado em 14/11/2026. Material informativo geral; regras específicas e decisões judiciais posteriores podem alterar a aplicação. Recomenda-se revisão jurídica antes da publicação institucional.