

O fim da escala 6x1 e seus impactos nos contratos administrativos

No dia 16/10/2026, o Congresso Nacional promulgou a Emenda Constitucional nº 141/2026.

Em seu art. 1º, a EC 141/2026 altera o art. 7º da Constituição Federal (incisos XIII e XV) para reduzir a duração máxima semanal do trabalho e prever 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, sem qualquer redução salarial.

Além de alterar o art. 7º da CF/88, o texto do poder constituinte derivado reformador estabeleceu uma regra de vigência para determinar que 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) e uma regra de transição que preconiza que a *“redução da duração do trabalho normal para 40 (quarenta) horas semanais será implementada de forma progressiva”* onde a duração do trabalho normal não excederá a 42 (quarenta e duas) horas semanais em 2 (dois) meses após a publicação da Emenda Constitucional e a duração do trabalho normal não excederá a 40 (quarenta) horas semanais 1 (um) ano após 2 (dois) meses da publicação da EC (art. 6º).

A Emenda Constitucional nº 141/2026 também trouxe regras acerca dos *“contratos celebrados pela administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”* atualmente vigentes e *“cuja execução envolva emprego direto de mão de obra”*.

Em seu art. 9º, a Emenda à Constituição estabelece que no caso dos contratos administrativos em sentido amplo (*“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”*) as disposições relativas à redução da duração do trabalho normal serão aplicadas somente após aditamento contratual e tendo por objetivo a manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, conforme o regime jurídico aplicável, *“a ser formalizado no prazo máximo de 1 (um) ano”* contado da sua publicação.

O art. 9º ainda estabelece que: (i) os empregados alocados na execução de contratos administrativos passam a ser abrangidos pelas disposições relativas à duração do trabalho normal na data da formalização do aditamento ou, independentemente deste, ao término do prazo de 1 (um) ano, assegurada a irredutibilidade salarial e (ii) os contratos aditados no prazo de 2 (dois) meses da data de publicação da EC 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 no art. 6º.

Após esse breve *overview*, é possível tecer breves considerações sobre os impactos que esse fim da escala 6x1 terá sobre os contratos administrativos.

Em primeiro lugar, as estatais (empresas públicas e sociedades de economia mista) não foram incluídas no âmbito de aplicação das regras de reequilíbrio previstas no art. 9º da Emenda Constitucional nº 141/2026, de modo que, de forma pragmática (ou seja, sem fazermos conjecturas se houve má técnica legislativa ou o chamado “silêncio eloquente” do legislador), ou os contratos delas serão reequilibrados com base na regra própria da Lei nº 13.303/2016 ou o serão nos termos de uma eventual incorporação em seus regulamentos internos de licitações e contratos dessas novas regras constitucionais.

Tal raciocínio, todavia, pode, também de forma pragmática, ser superado se enquadrarmos as estatais como administração indireta (art. 9º da Emenda) e ignoramos as diferenças de natureza jurídica entre os contratos administrativos e os contratos estatais.

Em segundo lugar, se o *claim* de reequilíbrio econômico-financeiro em sentido estrito (pedido de revisão de preços), precisa “*ser formalizado no prazo máximo de 1 (um) ano*” contado da publicação da EC 141/2026 nos parece que, apesar da falta de previsão expressa, o *novel* texto constitucional trouxe uma hipótese de preclusão, de modo que, ultrapassado 1 (um) ano da publicação da Emenda Constitucional nº 141/2026, não será mais possível apresentar pedidos de reequilíbrio-econômico financeiro com o objetivo de sanar eventuais desequilíbrios na equação econômico-financeira dos contratos administrativos decorrentes do fim da escala 6x1.

E aqui cabe um alerta, apesar de o art. 37, XXI da CF garantir a manutenção das condições efetivas da proposta e o art. 131, parágrafo único, da Lei 14.133/2021 só exigir que o pedido de reequilíbrio seja feito durante a vigência do contrato, é preciso destacar que o art. 9º da Emenda é ao mesmo tempo lei posterior (*lex posterior derogat priori*) e lei especial (*lex specialis derogat legi generali*).

Em terceiro lugar e para finalizar essa breve reflexão inicial, diga-se que, de forma até curiosa, quando a Emenda Constitucional estabeleceu que os empregados alocados na execução de contratos administrativos passariam a ser abrangidos pelas disposições relativas à duração do trabalho normal na data da formalização do aditamento ou, independentemente deste, ao término do prazo de 1 (um) ano da sua publicação, assegurada a irredutibilidade salarial, nada foi mencionado quanto ao incremento do repouso semanal remunerado (repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos).

Veja, nos termos do art. 10, I da Emenda Constitucional nº 141/2026 o incremento do repouso semanal remunerado entra em vigor após decorridos 2 (dois) meses da publicação da mencionada norma, mas, se as disposições relativas à duração do trabalho normal só valem nos contratos administrativos só quando houver o aditivo, ou, na falta deste, após 1 (um) ano da publicação da EC, como fica a situação do repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos nos contratos administrativos?

Uma possibilidade, diante desse silêncio do art. 9º da EC, é defender que a limitação dirigida à implementação da duração máxima semanal do trabalho nos contratos administrativos, a saber: o aditivo contratual e o prazo de 1 (um) ano pós publicação da EC, não incide sobre o incremento do repouso semanal remunerado (que, por seu turno, é limitado apenas pelos 2 (dois) meses pós publicação da EC).

A outra, é a de que essa metodologia própria dos contratos administrativos vale tanto para a implementação da duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais como para a implementação do repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos, de modo que essa última também dependeria de um aditivo por exemplo.

Bom, considerando que na ADI 5938/DF o STF consignou que o “*conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos*

hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático” nos parece pouco provável que o incremento do repouso semanal remunerado sofrerá, nos contratos administrativos, a mesma limitação para a implementação da duração máxima semanal do trabalho.

Mas, essas são considerações iniciais (feitas no dia seguinte à publicação da Emenda) e precisamos aguardar não só reflexões mais detidas por parte da doutrina, como também os entendimentos da advocacia pública, dos órgãos de controle e do Judiciário.

Por **Aldem Johnston Barbosa Araújo**, advogado de Mello Pimentel Advocacia. Membro da Comissão Especial de Saneamento e da Comissão de Direito Administrativo da OAB/PE. Membro da Coordenação de Direito Público da Editora da OAB/PE. Pós-Graduado em Direito Público.

E-mail: aldem.johnston@mellopimentel.com.br.