

TRABALHO DO PROFESSOR NA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026

FRANCISCO GÉRSO MARQUES DE LIMA

Pós-Doutor em Direito, Professor Associado (UFC), Subprocurador-Geral do Trabalho, Coordenador do projeto GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, Pesquisador pelo CNPq, membro da Academia Cearense de Direito do Trabalho (ACDT) e da Academia Cearense de Letras Jurídicas (ACLJ). ORCID: 0000-0001-6390-0696. CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9716751606619741>

1. Introdução ao tema

A Emenda Constitucional nº 141/2026, que substituiu a escala de trabalho 6x1 pela escala 5x2, causará repercussão em diversos setores econômicos, cada um a seu modo. No setor da educação, também, mais especificamente no referente à escala e à jornada de professores. Além da mudança na escala semanal, a Emenda Constitucional também reduziu a quantidade de trabalho na semana, de 44h para 40h, embora estabeleça prazos para a implementação final.

A um primeiro olhar, aparentemente os professores não seriam afetados pela EC 141/2026, já que o regime de trabalho no magistério costuma ser o de 20h ou 40h semanais. Isso atrairia a incidência do art. 4º da reportada Emenda, que reza: *“A entrada em vigor desta Emenda Constitucional não implicará redução proporcional das jornadas de trabalho já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 (quarenta) horas semanais, sem prejuízo da aplicação do disposto no inciso XV do caput do art. 7º da Constituição Federal”*.

Na verdade, porém, a Emenda não afetará os professores quanto à **duração** das horas semanais, isto é, à redução progressiva de 44h para 42h e, depois, para 40h. Mas terá implicações na **sistemática de distribuição** das atividades docentes pela semana. Salvo, é claro, se alguma Instituição de Ensino tiver professores com jornada superior a 40h, o que atrairá a incidência da EC 141/2026.

Há professores contratados como **horistas** (os que recebem pelo número de aulas ministradas) ou como **mensalistas** (os que recebem salário mensal fixo, independentemente da quantidade de aulas ministradas em cada mês, observadas as condições contratuais), embora o pagamento dos salários de ambos estes segmentos seja mensal. O regime dos mensalistas envolve a contratação de jornada composta por aulas, preparação de atividades, correção de provas, orientação de alunos, extensão e outras atribuições

docentes. Há, nestas formas de contratação, professores admitidos para regime de 20h ou de 40h, modalidades reguladas pelas normas educacionais e pelos regulamentos da respectiva Instituição de Ensino.

Relembremos o sistema que está prestes a ser substituído, no campo do magistério: (a) a escala ainda é de 06 dias por semana, segunda a sábado, sendo vedada a aplicação de exames e a regência de aulas aos domingos, dia consagrado ao repouso dos professores (art. 319, CLT); (b) a duração do mês é considerada como de 4,5 (quatro e meio) semanas, para efeitos da remuneração mensal (art. 320, § 1º, CLT); (c) a Súmula 351, do Tribunal Superior do Trabalho, determina o acréscimo de 1/6 (um sexto) a título de repouso semanal aos professores horistas: *“O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia”*.

Tanto estas regras vigentes quanto as que entrarão em vigor abrangem as Instituições de Ensino privado de todos os graus (ensino infantil, fundamental, médio, superior etc.). E, supletivamente e no que forem compatíveis, orientam a aplicação da legislação que rege o magistério na rede pública. Aliás, cabe uma observação: as normas constitucionais se sobrepõem a qualquer lei, decreto, resolução ou portaria. E o art. 39, § 3º, CF, estende aos servidores públicos os direitos assegurados no art. 7º, XIII e XV, CF.

Estabelecidas estas premissas, vejamos quais implicações a EC 141/2026 acarretará à jornada e à escala dos professores da rede privada de ensino, já que os da rede pública têm outro regramento e, portanto, merecerem considerações específicas, apesar da supletividade já referida. Mas, adiantamos, para os regimes de 40h/a adaptações também poderão ser necessárias.

2. Mudanças na escala de professores horistas

Começemos por esclarecer que o mês do professor continuará tendo a duração de 4,5 (quatro semanas e meia). Este critério não será alterado pela Emenda Constitucional, muito embora negociações coletivas possam – como sempre puderam – regular de forma diferente para viabilizar a melhor distribuição da carga horária do magistério, entre aulas, preparação de conteúdos, correção de provas, comparecimento a reuniões etc.

A escala semanal, todavia, recebe uma alteração considerável, porquanto a sistemática de seis dias de trabalho (segunda a sábado) passa a ser de cinco dias. Ou seja, o sábado ou outro dia da semana terá de integrar

o repouso semanal, assegurado em pelo menos dois dias semanais, um dos quais será o domingo. E, aqui, permanece outra premissa estabelecida na CLT, a de que aos professores é vedada a regência de aulas e a aplicação de exames aos domingos (art. 319). Logo, o repouso apenas “preferencial” aos domingos, como geralmente vigora para outros trabalhadores, vira regra na categoria de professores e professoras.

Tirante o sagrado domingo, a Instituição de Ensino, então, poderá fazer coincidir o segundo dia de repouso com o sábado ou outro dia da semana, mas sempre de modo a garantir os dois dias de repouso semanal. Caso não obedeça a este mandamento constitucional, terá de pagar o “dia de repouso” não compensado em dobro (Lei 605/49), conforme o critério remuneratório estabelecido na Súmula 146-TST: *“O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.”*

Mudança considerável diz respeito ao contido na Súmula 351-TST, cuja literalidade ora se replica: *“O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia”*. Expliquemos.

A jurisprudência partiu do pressuposto acertado de que a semana possui 07 (sete) dias, um dos quais há de ser destinado ao repouso (o domingo). Então, qual seria o salário do dia consagrado ao repouso? A jurisprudência fez o cálculo de segunda a sábado (seis dias) e, sobre o valor obtido, acrescentou 1/6 (um sexto), que seria o domingo. Vamos a um exemplo prático: suponha-se que determinado professor receba R\$ 70,00 por hora aula e que, na semana, tenha carga horária de 24h. Logo, o cálculo do salário mensal seria $24h \times R\$ 70,00 \times 4,5 \text{ semanas} = R\$ 7.560,00$. A este valor se acrescenta 1/6 ($= R\$ 1.260,00$) e o resultado será R\$ 8.820,00 mensais. Pronto, este é o salário que o professor receberá no final do mês, seguindo a sistemática da CLT.

Sucede que a EC 141/2026 estabelece repouso de dois dias na semana. Então, serão cinco dias úteis, não mais seis, o que afetará a sistemática da CLT atual. De fato, e conseqüentemente, a fração de 1/6 passa a ser de 2/5. Retomemos o mesmo caso hipotético acima e já calculamos assim: $24h \times R\$ 70,00 \times 4,5 \text{ semanas} = R\$ 7.560,00$. Todavia, o acréscimo será de 2/5 ($R\$ 3.024,00$) e, logo, o resultado será R\$ 10.584,00. Note-se que, matematicamente, o professor será beneficiado com uma diferença de R\$ 1.764,00. Um valor que, obviamente, pesará na conta da escola, especialmente quando se acrescenta a incidência de encargos sociais (FGTS, INSS, 13º salário, repercussão em férias etc.). Por isso, a importância de negociação coletiva para reequilíbrio de custos, mas sem redução salarial.

Há acordos e convenções coletivas que simplificam o cálculo acima (número de horas semanais x valor da hora x 4,5 + 1/6) multiplicando o salário semanal por cinco semanas, para chegar ao salário mensal, o que incorporaria o repouso semanal remunerado – já tivemos oportunidade de demonstrar que essa sistemática prejudica os professores (LIMA, Francisco Gérson Marques de. *O professor no Direito brasileiro – orientações fundamentais de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Grupo Gen-Forense, 2008). Ficaria assim: 24h x R\$ 70,00 x 5 semanas = R\$ 8.400,00. (compare-se com o resultado anterior: R\$ 8.820,00). Por isso, certas convenções adotam o multiplicador de 5,25 semanas, o que equivale financeiramente a 4,5 semanas + 1/6 de repouso semanais. Com a escala introduzida pela EC 141/2026, estas fórmulas de cálculo não serão permitidas, conforme demonstrado há pouco (número de horas semanais x valor da hora x 4,5 + 2/5). Para encurtar a fórmula para o novo cálculo, basta substituir o antigo multiplicador 5,25 por 6,3.

Antes que se pretenda reduzir a carga horária do professor para reequilibrar as contas da escola, é preciso observar que o art. 2º da EC 141/2026 determina 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”*. Frise-se: sem redução salarial, o que importa dizer que mecanismos que levem à redução dos salários não serão permitidos.

No pertinente à redução do número de Turmas, por exemplo, invoca-se a Orientação Jurisprudencial nº 244, da SBDI-1, do TST: *“A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula”*. Trata-se de mudança na carga horária do professor em virtude de carência de alunos, considerando a sucessão dos períodos letivos; e não ato de retaliação, perseguição ou redução simples do salário pela escola. Considere-se, ainda, o vigoroso adjetivo utilizado pelo PN 78/SDC-TST: *“...inevitável supressão de aulas...”* (PN 78/SDC: *“Não configura redução salarial ilegal a diminuição de carga horária motivada por inevitável supressão de aulas eventuais ou de turmas”*).

O TST já esclareceu a abrangência destes permissivos jurisprudenciais, pontuando que a redução da carga horária do professor é permitida se houver diminuição do número de alunos, ou seja, fato não causado pelo professor nem pela Instituição de Ensino, mas pelo advento de circunstâncias superiores à vontade destes contratantes.

Os professores não estão automaticamente excepcionados pela EC 141/2026 por terem diploma de nível superior. É que para esta exceção são

necessárias duas condições simultâneas: (a) que o trabalhador possua diploma de nível superior; e (b) que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art. 8º, EC 141/2026), atualmente R\$ 21.188,87. Porém, se o profissional da educação satisfizer a ambos os requisitos, estará fora da redução da jornada (40h semanais), *“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 Federal”*. Ou seja, embora não haja o direito à redução da jornada, o repouso de no mínimo dois dias semanais é direito assegurado até aos professores hipersuficientes.

3. Professores mensalistas, a tempo integral e a tempo parcial

Na verdade, os princípios que regem os professores horistas acabam abrangendo também os mensalistas e outros segmentos. Por exemplo, a duração do mês (4,5 semanas) e o repouso aos domingos. Agora, como visto, serão dois dias de repouso, um dos quais coincidirá com o domingo.

Professores contratados para regime de 40h (tempo integral) ou 20h (tempo parcial) terão as horas de planejamento, atividades de extensão e pesquisa, correção de provas, orientação de alunos, extensão e outras atribuições docentes embutidas na semana de cinco dias úteis. Certamente, a nova sistemática exigirá adequações, especialmente nos cursos de nível superior, em que os professores precisam de horas de ensino, extensão e pesquisa, até por exigência do Ministério da Educação, além dos descansos interjornada e intrajornada. A Lei nº 9.394/1996 (LDB), art. 52, III, exige que pelo menos um terço do corpo docente, nas universidades, trabalhe em regime de tempo integral (40h). Pois bem: os seminários, reuniões escolares e outras atividades tradicionalmente realizadas aos sábados precisarão ser remanejados ou pagos em dobro quando ocorrerem no dia de repouso.

Na prática, a semana de cinco dias será curta para a atividade docente, assim entendida como o complexo de aulas, pesquisa, orientação, extensão etc. Por isso, as tratativas por negociações coletivas se tornarão mais necessárias, a fim de se dar cumprimento ao § 2º do art. 7º, CF: *“§ 2º. 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 compensatório que assegure, na média, 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos 1 (um) dos dias dentro do período máximo de 1 (uma) semana de trabalho.”* Assim, a negociação coletiva de trabalho não poderá remanejar o domingo, direito assegurado aos professores pela CLT, mas poderá concentrar os sábados em

alguma semana ou estabelecer critérios para que a escola o faça conforme suas necessidades.

De sua vez, a convenção ou o 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 Federal. O inciso I do art. 6º, aí mencionado, estabelece que a Emenda entrará em vigor dois meses após sua publicação, implicando na redução das atuais 44h semanais para 42h semanais.

Além da negociação coletiva, pode ser que o legislador ordinário fixe critérios para o remanejamento dos sábados (isto é, do segundo dia de repouso) dos professores, por autorização do § 3º do art. 7º, CF: *“§ 3º 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.”* Remanejar não é suprimir. Significa colocar em outro dia ou acumular para compensação durante o mês.

A EC 141/2026 abriu margem para que a negociação coletiva trate de vários aspectos, o que exigirá, obviamente, mais diálogo entre os sindicatos, as Instituições de Ensino e suas mantenedoras.

4. Vigência das novas regras e a validade das cláusulas coletivas

Estas novas regras ainda não estão em vigor. A EC 141/2026 concedeu dois meses para a primeira adaptação empresarial, reduzindo as atuais 44h/semanais para 42h/semanais, prazo este contado a partir da data da publicação, que se deu em 16.10.2026. Um ano após este prazo, a redução será para 40h/semanais. Todavia, a implantação da escala 5x2 tem seu prazo fixado em dois meses após a publicação da Emenda.

Porém, a mesma Emenda vigorará ao término do segundo mês da publicação para efeitos da implementação da escala 5d x 2d.

Segundo dispõe o art. 3º da EC 141/2026, *“decorridos 2 (dois) meses da publicação desta Emenda Constitucional, 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”*.

Ou seja, cláusulas coletivas que não consideram que, na vigência da EC 141/2026, são dois dias de repouso semanal assegurados aos trabalhadores perdem seu efeito, posto incompatíveis com a nova sistemática constitucional.

Assim, a cláusula que simplesmente prevê a multiplicação das horas semanais por 5 ou por 5,25 desconsidera esta determinação constitucional. Novas fórmulas precisarão ser desenvolvidas nas negociações coletivas.

Há, ainda, a possibilidade de o legislador estabelecer regras transitórias de adaptação para a nova sistemática de escala e de jornada, por meio de lei complementar: *“Art. 5º Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, de mitigação dos impactos decorrentes desta Emenda Constitucional, para os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte”*. A aplicação deste dispositivo ao setor de educação se justifica, já que existem várias escolas de diferentes níveis econômicos, nas quais o impacto e as repercussões da EC 141/2026 serão sentidos de formas diversas. Portanto, auxílios governamentais, como incentivos fiscais e, eventualmente, desoneração de folha poderão integrar o conjunto de medidas a ser estabelecido pela lei complementar. Mas sempre tendo em vista a preservação de empregos e o padrão salarial dos professores e professoras.

5. Considerações finais

A EC 141/2026 é norma recente, que traz várias dúvidas práticas e precisará ser objeto de diálogo entre empregados e empregadores. Estas inquietações são naturais aos casos de normativos que estabelecem novas sistemáticas e desafiam novas fórmulas de cálculos de direitos trabalhistas. Por isso, é fundamental o uso das negociações coletivas, muito embora se saiba que, na prática, cada ator social procure o campo que lhe seja mais favorável (a via legislativa, por exemplo).

No entanto, resta claro que a Emenda em questão afetará a sistemática da escala semanal dos professores e professoras, especialmente dos horistas, considerando que a Súmula 351-TST precisará ser revista para que o repouso semanal seja calculado à base de 2/5, não mais de 1/6.

Os professores com regime de 40h (tempo integral) ou de 20h (tempo parcial) também receberão consequências da EC 141/2026, haja vista que a concentração de atividades de sala de aula, pesquisa, extensão, orientação de alunos, reuniões escolares etc. em apenas cinco dias da semana constituirá um desafio acadêmico. E este é mais um tema propício à negociação coletiva, que ganha especial relevo à adaptação dos regimes e da sistemática implementada pela Emenda Constitucional em apreço.

Os sindicatos precisarão estar atentos para que a aplicação da EC 141/2026 não se transforme em instrumento de precarização do trabalho dos

professores nem seja meio de aumento de carga horária de alguns e demissão de outros, como medida para equilibrar o valor das mensalidades escolares.