PARECER JURÍDICO

Art. 9º da Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026

Assunto: alcance, efeitos e riscos do art. 9º da Emenda Constitucional nº 141/2026 (fim da escala 6×1) nos contratos celebrados com a Administração Pública que envolvam emprego direto de mão de obra.

Data: 28 de outubro de 2026.

EMENTA

DIREITO CONSTITUCIONAL, ADMINISTRATIVO E DO TRABALHO. EC Nº 141/2026. REDUÇÃO DA JORNADA PARA 40 HORAS E REPOUSO SEMANAL DE 2 DIAS. ART. 9º. REGRA DE TRANSIÇÃO PARA CONTRATOS PÚBLICOS VIGENTES. DIFERIMENTO CONDICIONADO A ADITAMENTO DE REEQUILÍBRIO ECONÔMICO-FINANCEIRO, COM TERMO FINAL DE 1 ANO (16/10/2027). NORMA DE EXCEÇÃO, DE INTERPRETAÇÃO ESTRITA. O DIFERIMENTO ALCANÇA A REDUÇÃO DE HORAS; A EXTENSÃO AO SEGUNDO DIA DE REPOUSO É CONTROVERTIDA E DEVE SER TRATADA COMO NÃO DIFERIDA, POR CAUTELA. DEVER DA ADMINISTRAÇÃO DE FORMALIZAR O ADITIVO NO PRAZO. DIREITO DO CONTRATADO À RECOMPOSIÇÃO (CF, ART. 37, XXI). RECOMENDAÇÃO DE PEDIDO DE REEQUILÍBRIO IMEDIATO, IDEALMENTE ATÉ 16/12/2026.

OBJETO

O art. 9º cria um regime próprio para quem presta serviços ao Poder Público: nos contratos vigentes em 16/10/2026, a nova jornada só incide após aditivo de reequilíbrio — ou, sem ele, ao fim de 1 ano. Este parecer examina, em tese e sem consulente específico, o texto, o alcance, o cronograma resultante, as zonas de dúvida e as providências recomendáveis a contratados e contratantes.

I. TEXTO NORMATIVO

O dispositivo em exame, conforme publicado no DOU de 16/10/2026 (Seção 1, Edição Extra):

> ***Art. 9º*** *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 1 (um) ano, contado da publicação desta Emenda Constitucional.*

> ***§ 1º*** *O disposto neste artigo 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.*
>
> ***§ 2º*** *Os empregados alocados na execução dos contratos de que trata este artigo passam a ser abrangidos pelas disposições desta Emenda Constitucional relativas à duração do trabalho normal na data da formalização do aditamento ou, independentemente deste, ao término do prazo previsto no caput deste artigo, assegurada a irredutibilidade salarial.*
>
> ***§ 3º*** *Os contratos aditados no prazo de 2 (dois) meses da data de publicação desta Emenda Constitucional 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 nesta Emenda Constitucional.*

Dispositivos conexos, indispensáveis à leitura do art. 9º:

Dispositivo	Conteúdo	Marco
Art. 1º (CF, art. 7º, XIII)	8h diárias e 40h semanais, facultada compensação por acordo ou convenção	Publicação, com transição do art. 6º
Art. 1º (CF, art. 7º, XV)	Repouso semanal remunerado de 2 dias, um preferencialmente aos domingos	16/12/2026 (art. 10, I)
Art. 2º	Aplicação aos contratos em vigor, sem redução salarial nominal, proporcional ou de outra espécie, inclusive pisos	Publicação
Art. 3º	Cláusulas coletivas incompatíveis perdem efeito	16/12/2026
Art. 6º, I e II	Teto de 42h; depois, 40h	16/12/2026 e 16/12/2027
Art. 7º	Na transição, norma coletiva pode ampliar a jornada diária para distribuir as 42h, respeitados os 2 dias de repouso	16/12/2026 a 16/12/2027
Art. 10	Vigência na publicação, salvo o inciso XV (2 meses)	16/10/2026

II. ANÁLISE

1. Natureza e finalidade

O art. 9º é norma constitucional transitória e de exceção. Ele não suspende o direito dos trabalhadores; apenas desloca o momento de sua incidência para compatibilizá-lo com a garantia da equação econômico-financeira dos contratos públicos (CF, art. 37, XXI).

A lógica é clara: em contratos de limpeza, vigilância, portaria, manutenção, transporte ou saneamento, o preço é em grande parte custo de mão de obra. Reduzir horas sem reduzir salário (art. 2º) exige mais pessoal ou horas extras, e o preço licitado deixa de fechar a conta. O constituinte derivado preferiu, então, amarrar a nova jornada ao reajuste do preço.

Por ser exceção ao regime geral dos arts. 2º, 6º e 10, interpreta-se restritivamente: o que o art. 9º não diferiu expressamente segue o calendário geral.

2. Alcance subjetivo

O dispositivo abrange contratos de **todos os entes federativos**, da administração **direta e indireta** — inclusive autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista (estas regidas pela Lei nº 13.303/2016). É norma nacional, de eficácia imediata, que não depende de regulamentação local.

O beneficiário mediato do diferimento é o contratado; os sujeitos atingidos são os **empregados alocados na execução** do contrato (§ 2º). Os empregados públicos e os servidores estatutários do próprio órgão não estão no campo do art. 9º.

3. Alcance objetivo

Três requisitos cumulativos:

a) **Contrato vigente em 16/10/2026.** Contratos assinados depois seguem o calendário geral desde o início. Se a proposta foi apresentada antes da EC, porém, o contratado pode pedir revisão do preço pelas regras ordinárias.

b) **Execução que envolva emprego direto de mão de obra.** Conceito aberto, examinado no item III.2.

c) **Qualquer regime jurídico contratual** (§ 1º): Leis nº 14.133/2021 e nº 8.666/1993 (contratos remanescentes), Lei nº 13.303/2016, concessões e permissões (Lei nº 8.987/1995), PPPs (Lei nº 11.079/2004) e outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada.

4. O mecanismo: diferimento com termo certo

O caput subordina a redução de horas a uma condição (o aditivo de reequilíbrio) e fixa um termo máximo (1 ano). O § 2º afasta qualquer leitura de suspensão indefinida: os empregados passam ao novo regime **na data do aditivo ou, independentemente dele, em 16/10/2027**. A inércia da Administração não prorroga o diferimento; apenas transfere ao contratado, provisoriamente, o custo da nova jornada.

Dois pontos de leitura são importantes:

- **"Passam a ser abrangidos" significa entrar no regime vigente naquela data.** Como o teto de 40h só começa em 16/12/2027 (art. 6º, II), quem ingressa em 16/10/2027 sem aditivo passa a 42h e cai para 40h dois meses depois. O mesmo vale para aditivo celebrado entre 17/12/2026 e 16/10/2027.
- **O § 3º antecipa, não posterga.** Aditivo firmado até 16/12/2026 não produz efeitos imediatos: o contrato segue as vigências gerais (42h e 2 repousos em 16/12/2026; 40h em 16/12/2027). O estudo de impacto desse aditivo deve, portanto, contemplar as duas etapas.

Contagem: os prazos correm da **publicação** no DOU (16/10/2026), não da promulgação; meses e anos contam-se de data a data (Lei nº 810/1949).

5. Cronograma e cenários

Data	Regime geral	Contratos do art. 9º
16/10/2026	Publicação e vigência da EC	Diferimento começa; janela do § 3º aberta
16/12/2026	42h; 2 dias de repouso; cláusulas coletivas incompatíveis perdem efeito	Fim da janela do § 3º; segundo repouso controvertido (item III.1)
16/10/2027	—	Prazo máximo do aditivo; sem ele, empregados passam a 42h
16/12/2027	40h	40h para todos os contratos

Cenário	Redução de horas	Repouso de 2 dias	Risco principal
A. Aditivo até 16/12/2026	42h em 16/12/2026; 40h em 16/12/2027	16/12/2026	Subestimar o impacto da 2ª etapa no aditivo
B. Aditivo de 17/12/2026 a 16/10/2027	42h na data do aditivo; 40h em 16/12/2027	Controverso: 16/12/2026 ou data do aditivo	Passivo trabalhista no intervalo, se o repouso não for concedido
C. Sem aditivo	42h em 16/10/2027; 40h em 16/12/2027	Idem cenário B	Contratado arca com o custo até a recomposição

III. QUESTÕES CONTROVERTIDAS

1. O segundo dia de repouso também fica diferido?

Nossa posição: por cautela, não. O caput e o § 2º referem-se apenas à "redução da duração do trabalho normal". O repouso de 2 dias (CF, art. 7º, XV) tem vigência própria e expressa em 16/12/2026 (art. 10, I), e não foi mencionado na regra de diferimento.

O argumento contrário apoia-se no § 3º, que fala em "redução da duração do trabalho normal **e** incremento do repouso semanal remunerado", sugerindo que o regime do art. 9º abrangeria ambos. A leitura é plausível, porque o segundo repouso também gera custo de cobertura. Contudo, o § 3º apenas disciplina os aditivos firmados na janela de 2 meses; dele não se extrai, com segurança, regra de diferimento que o caput não enunciou.

Prevalecem a interpretação estrita da norma de exceção, a literalidade do caput e do § 2º e o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, que orientará a Justiça do Trabalho. Consequência prática: sem aditivo até 16/12/2026, o contratado deve conceder 2 dias de repouso já nessa data, ainda que mantenha 44h. Isso significa 8h48 por dia em 5 dias, acima do limite diário de 8h, o que exige **acordo de compensação** (CF, art. 7º, XIII; CLT, art. 59; Súmula 85 do TST), preferencialmente coletivo, ou pagamento de horas extras.

A questão segue aberta e deve ser acompanhada nas orientações dos tribunais de contas e na jurisprudência trabalhista.

2. O que é “emprego direto de mão de obra”?

A EC não define. Propomos a seguinte leitura, por faixas de segurança:

Situação	Enquadramento	Segurança
Serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra (Lei nº 14.133/2021, art. 6º, XVI)	Dentro	Alta
Concessões e PPPs com equipes próprias da concessionária na operação	Dentro (§ 1º)	Alta
Serviços com predominância de mão de obra sem dedicação exclusiva	Dentro, se os empregados do contratado executam o objeto	Média
Obras públicas, em que a mão de obra é um insumo entre outros	Incerto	Baixa
Empregados de subcontratadas	Tendencialmente fora (“direto” remete ao vínculo com o contratado)	Baixa

Na dúvida, o enquadramento fora do art. 9º é o mais seguro para fins trabalhistas: aplica-se o calendário geral, e a recomposição do preço segue as regras ordinárias de reequilíbrio.

3. A Administração é obrigada a aditar?

Sim. A expressão “a ser formalizado no prazo máximo de 1 ano” impõe um dever, não uma faculdade. A recomposição da equação econômico-financeira é direito do contratado com assento constitucional (art. 37, XXI). A recusa ou a demora injustificada admite impugnação administrativa e judicial, inclusive mandado de segurança.

Há, porém, um incentivo orçamentário perverso: cada mês sem aditivo é um mês com o custo antigo. Como, sem aditivo, a nova jornada incide de qualquer modo em 16/10/2027, a omissão do Poder Público transfere o ônus ao contratado. Por isso a iniciativa deve partir do contratado — o que, na Lei nº 14.133/2021, já é a regra para a repactuação.

4. Fundamento e forma do reequilíbrio

A EC remete ao “regime jurídico aplicável” e não define método de cálculo. Os fundamentos principais:

Regime	Fundamento
Lei nº 14.133/2021	Arts. 124, II, “d” (fato do príncipe/álea extraordinária), 134 (superveniência de disposição legal com repercussão nos preços) e 135 (repactuação, nos serviços com mão de obra)
Lei nº 8.666/1993	Art. 65, II, “d”, e § 5º
Lei nº 13.303/2016	Art. 81, VI, e cláusulas contratuais
Concessões (Lei nº 8.987/1995)	Art. 9º, §§ 2º a 4º, e matriz de riscos
PPPs (Lei nº 11.079/2004)	Art. 5º, III, e matriz de riscos

Cuidado decisivo: na Lei nº 14.133/2021, o pedido de restabelecimento do equilíbrio deve ser formulado **durante a vigência do contrato e antes de eventual prorrogação** (art. 131, parágrafo

único). Contrato que vence ou é prorrogado sem pedido protocolado pode perder a recomposição.

O pleito deve demonstrar o impacto real, item a item, com planilha de custos e memória de cálculo: pessoal adicional para manter a cobertura, horas extras, encargos e efeitos da perda de eficácia de cláusulas coletivas (art. 3º). Os fatores mitigadores também entram na conta. Como ordem de grandeza, a cobertura de um posto de 44h exige 10% mais horas-homem a 40h e cerca de 4,8% a 42h.

5. Constitucionalidade

O art. 9º trata de forma diferente trabalhadores de mesma categoria conforme o tomador seja público ou privado, o que pode ser questionado à luz da isonomia. Entendemos, porém, que a norma resiste: o diferimento é temporário (no máximo 1 ano), tem finalidade legítima (proteção da equação contratual e do orçamento público) e preserva o núcleo do direito, inclusive a irredutibilidade salarial. Não há afronta a cláusula pétrea (CF, art. 60, § 4º).

6. Responsabilidade da Administração

O diferimento não afasta o dever de fiscalização do contrato. Se o contratado descumprir a jornada ou o repouso depois dos marcos aplicáveis, a Administração pode responder subsidiariamente pelos créditos trabalhistas, desde que demonstrada falha na fiscalização (Súmula 331, V, do TST, com o ônus probatório definido pelo STF no Tema 1.118). Contratantes devem incluir os novos marcos no seu roteiro de fiscalização.

IV. CONCLUSÕES

1. O art. 9º é regra transitória de exceção: difere, nos contratos públicos vigentes em 16/10/2026 com emprego direto de mão de obra, a redução da jornada até o aditivo de reequilíbrio, com termo final improrrogável em 16/10/2027.
2. Alcança todos os entes e toda a administração indireta, inclusive estatais, e todos os regimes contratuais do § 1º.
3. Sem aditivo, os empregados passam a 42h em 16/10/2027 e a 40h em 16/12/2027, sem redução salarial; o custo, até a recomposição, recai sobre o contratado.
4. Aditivo até 16/12/2026 alinha o contrato ao calendário geral e deve precificar as duas etapas (42h e 40h).
5. O diferimento do segundo dia de repouso é controvertido; por cautela, deve ser concedido a partir de 16/12/2026, com acordo de compensação para a distribuição das 44h.
6. A Administração tem o dever de formalizar o aditivo no prazo; o contratado tem direito à recomposição, observado o momento do pedido (Lei nº 14.133/2021, art. 131, parágrafo único).

V. RECOMENDAÇÕES

Para empresas contratadas:

- Mapear contratos públicos vigentes: empregados alocados, jornada, escala, datas de vencimento e prorrogação.
- Protocolar pedido de reequilíbrio ou repactuação **imediatamente**, com planilha e memória de cálculo, mirando a assinatura até 16/12/2026.
- Priorizar contratos que vencem ou serão prorrogados nos próximos 12 meses.
- Negociar com o sindicato acordo de compensação para os 2 dias de repouso a partir de 16/12/2026, enquanto não houver aditivo.
- Revisar propostas em licitações em curso: precificar 42h e 40h; documentar o impacto das propostas já apresentadas com base em 44h.
- Provisionar o custo da nova jornada desde já; contabilizar a recomposição só após o aditivo.

Para órgãos e entidades contratantes:

- Inventariar contratos abrangidos e estimar o impacto orçamentário das duas etapas.
- Instruir e decidir os pedidos dentro do prazo, evitando litígio e risco de responsabilização.
- Incluir os novos marcos de jornada e repouso no roteiro de fiscalização contratual.

A aplicação do art. 9º dependerá de orientações dos tribunais de contas e, possivelmente, de decisões judiciais; este parecer deve ser revisto à medida que surgirem.

É o parecer, *s.m.j.*

Florianópolis, 28 de outubro de 2026.

Murilo Gouvêa dos Reis

MURILO GOUVÊA DOS REIS
OAB/SC 7.258
Sócio-Fundador — Gouvêa dos Reis Advogados
OAB/SC 425/99

FONTES

• EC nº 141/2026 — texto publicado (Senado Federal): https://legis.senado.leg.br/norma/44184944/publicacao/44189027

• Demarest — EC 141/2026 e contratos administrativos, concessões e PPPs: https://www.demarest.com.br/fim-da-escala-6x1-como-a-ec-141-2026-impacta-contratos-administrativos-concessoes-e-ppps/

• Schiefler Advocacia — fim da escala 6×1 nos contratos com o poder público: https://schiefler.adv.br/fim-da-escala-6x1-o-que-muda-nos-contratos-com-o-poder-publico/