

Fim da escala 6x1 e redução da jornada de trabalho

27/10/2026

1

1. Emenda Constitucional nº 141/2026 – Orientações aos sindicatos filiados

O Senado Federal concluiu, em 14 de outubro de 2026, a votação da PEC nº 221/2019, mantendo integralmente o texto da Câmara dos Deputados.

A PEC foi promulgada em 16 de outubro de 2026, no Congresso Nacional, convertida na Emenda Constitucional nº 141, de 2026, publicada no Diário Oficial da União, em edição extra.

A Emenda Constitucional reduz a duração máxima do trabalho de **44 para 40 horas semanais** e assegura **dois dias de repouso semanal remunerado, sem redução salarial**.

44h → 40h
jornada semanal máxima

2 repouso
semanais remunerados

0%
de redução salarial

16/10/2026
início de todos os prazos

Marco inicial

Todos os prazos serão contados da publicação da Emenda Constitucional, 16 de outubro de 2026.

2. O que muda

- a) jornada normal de **até 8 horas diárias e 40 horas semanais**, alcançada em duas etapas:
 - › 42 horas semanais dois meses após a publicação, a partir de **16/12/2026**;
 - › 40 horas semanais 14 meses após a publicação, a partir de **16/12/2027**.
- b) **dois repousois semanais remunerados**, um deles preferencialmente aos domingos, não necessariamente consecutivos;
- c) **proibição de qualquer redução salarial** decorrente das mudanças: nominal, proporcional ou de outra espécie, inclusive nos pisos salariais;
- d) aplicação aos **contratos de trabalho em vigor**, sem necessidade de nova contratação;
- e) perda de eficácia, após dois meses da publicação, das **cláusulas coletivas sobre jornada e repouso incompatíveis** com a Emenda;
- f) categorias com jornada igual ou inferior a 40 horas não terão redução automática, mas **têm direito aos dois repousois semanais remunerados**.

3. Vigência e transição

Quando	O que acontece
Publicação da emenda 16/10/2026	Início da contagem de todos os prazos.
2 meses após a publicação 16/12/2026	Jornada máxima de 42 horas semanais ; dois repousois semanais remunerados obrigatórios ; cláusulas coletivas incompatíveis perdem eficácia .
14 meses após a publicação 16/12/2027	Jornada máxima de 40 horas semanais .
Até 1 ano após a publicação 16/10/2027	Prazo máximo para a redução da jornada nos contratos públicos vigentes, condicionada a aditamento. O segundo repouso segue o prazo geral de dois meses.

4. Pontos de atenção

ESCALA 6X1

A **escala 6x1**, como regime permanente, é incompatível com a Emenda, mesmo por negociação coletiva.

A convenção ou o acordo coletivo pode, excepcionalmente, distribuir os repousos pela média de dois por semana no mês-calendário, com ao menos um repouso em cada período máximo de uma semana de trabalho. Pode mudar a distribuição dos descansos, nunca a sua quantidade.

Importante: o regime compensatório não pode ser realizado por acordo individual.

3

EXCEÇÃO DO ART. 8º

Empregado portador de diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a duas vezes e meia o teto do RGPS (atualmente, R\$ 21.188,88). Tem direito aos dois descansos semanais remunerados. Fica excluído das regras de duração e controle da jornada. Essas regras só voltam a valer por liberalidade do empregador ou por acordo ou convenção coletiva. A exceção não alcança empregados públicos da administração direta e indireta de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

ACOMPANHAR NO CONGRESSO

Pequenos negócios. Lei complementar poderá criar medidas transitórias para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte (art. 5º). O texto não limita seu conteúdo nem sua duração, o que exige acompanhamento no Congresso.

Hipóteses e condições para regimes diferenciados. 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* do art. 7º da Cf.

ACOMPANHAMENTO SINDICAL

Intensificação do trabalho. A redução das horas não pode ser compensada por metas desproporcionais, supressão de intervalos, banco de horas irregular ou horas extras habituais.

4

5. Servidores ocupantes de cargo público

Quanto aos servidores ocupantes de cargo público, a Emenda não traz regra específica, mas **são alcançados pela redução** porque o art. 39, § 3º, da Constituição manda aplicar aos ocupantes de cargo público os incisos XIII e XV do art. 7º, justamente os alterados.

Na prática:

- a) onde a jornada legal já é de 40 horas ou menos, como na União (art. 19 da Lei nº 8.112/90), não há redução automática, mas **o segundo repouso semanal é devido**;
- b) onde estatutos estaduais ou municipais estabeleçam jornada superior a 40 horas, **a adequação deve ser cobrada nos prazos da Emenda, sem redução de vencimentos** (art. 37, XV, da Constituição), ainda que o ente alegue depender de lei própria;
- c) **escalas de plantão** (saúde, segurança, serviços contínuos) deverão ser revistas para assegurar dois repousos semanais;
- d) não se aplicam aos estatutários: perda de eficácia de cláusulas coletivas (art. 3º) e distribuição diária da jornada por norma coletiva na transição (art. 7º), por ausência de previsão legal, até o momento, de formalização de acordos coletivos e convenções coletivas para a administração pública direta.

RECOMENDAÇÃO

Recomenda-se que as entidades de servidores **mapeiem as jornadas e escalas previstas em cada estatuto e cobrem dos entes públicos o cronograma de adequação** pela via da negociação coletiva.

6. Atuação sindical em negociação coletiva

6.1. Revisão de acordos e convenções coletivas vigentes com cláusulas de jornada incompatíveis com a Emenda.

Prazo de adequação: até **16/12/2026** (art. 3º da EC nº 141/2026).

Questão	O que observar na revisão	Dispositivo
Prazo para revisão das cláusulas vigentes e incompatíveis	▶ Decorridos 2 meses da publicação (16/12/2026), ficam sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado incompatíveis com a Emenda. ▶ Perdem eficácia apenas as cláusulas incompatíveis; as demais e as mais favoráveis permanecem. Não há necessidade de revisão do instrumento como um todo. ▶ Método: (1) inventariar cláusulas de jornada, escala, compensação e banco de horas; (2) classificá-las em compatíveis, incompatíveis e mais favoráveis; (3) celebrar termo aditivo antes do prazo. ▶ O prazo não pode ser dilatado por negociação, apenas antecipado.	Art. 3º da EC Art. 10, I e II, da EC (vigência) Art. 6º, I, da EC

6.2. Acordo ou convenção coletiva sobre regime compensatório do RSR

Prazo de adequação: até 16/12/2026 (art. 3º da EC nº 141/2026).

Questão	O que observar na revisão	Dispositivo
Regime compensatório do RSR: média de 2 dias no mês-calendário, com ao menos 1 dia na semana	▶ Medida excepcional e exclusiva da negociação coletiva: o regime compensatório não pode ser instituído por acordo individual. ▶ Deve assegurar, na média, 2 dias de repouso semanal remunerado no mês-calendário e o gozo de pelo menos 1 dia dentro do período máximo de 1 semana de trabalho. ▶ Muda a distribuição dos repousos, nunca a quantidade. Definir em cláusula o “período máximo de uma semana de trabalho” (ex.: no máximo 6 dias consecutivos) e prever folgas preferencialmente consecutivas e ao menos um domingo no mês. ▶ A garantia alcança também o empregado do art. 8º (diploma de nível superior e remuneração $\geq 2,5$ tetos do RGPS).	Art. 7º, § 2º, da CF (incluído pelo art. 1º da EC) Art. 7º, XV, da CF Art. 8º, <i>caput</i>, da EC

6.3. Acordo ou convenção coletiva sobre compensação das 2 horas excedentes distribuídas em 5 dias e para o período de transição de 16/12/2026 a 16/12/2027.

Prazo de adequação: até 16/12/2026 (art. 3º da EC nº 141/2026).

7

Questão	O que observar na revisão	Dispositivo
Compensação das 2 horas excedentes distribuídas em 5 dias – fase transitória de 42 horas	- Na transição (16/12/2026 a 16/12/2027), o limite semanal é de 42 horas, mas o limite diário segue de 8 horas e são devidos 2 repousos. Distribuir 42h em 5 dias exige jornada diária superior a 8h (ex.: 8h24min). - Essa ampliação da jornada diária deverá ser feita por acordo ou convenção coletiva e respeitar os 2 dias de repouso.	Art. 7º da EC Art. 6º, I e II, da EC Art. 7º, XIII e XV, da CF (redação do art. 1º da EC)

6.4. Acordo ou convenção coletiva sobre regimes diferenciados

Questão	O que observar na revisão	Dispositivo
Regimes diferenciados: 12x36, jornadas especiais, atividades insalubres ou perigosas e outros casos de adequação setorial	▶ Jornada 12x36: a escala resulta em média de cerca de 42 horas semanais. Compatível, em princípio, com a etapa de 42h, exige adequação para a etapa de 40h (16/12/2027) – ex.: redução da jornada do plantão ou folgas adicionais –, sem redução salarial (a conferir caso a caso). ▶ Jornadas especiais fixadas em lei (bancários, telemarketing, profissionais de saúde, jornalistas, engenheiros, dentre outras): as iguais ou inferiores a 40h não sofrem redução proporcional, mas passam a ter direito aos 2 repousos; as superiores e incompatíveis não são recepcionadas. ▶ Turnos ininterruptos de revezamento: mantido o limite próprio de 6 horas, salvo negociação coletiva. ▶ Atividades insalubres ou perigosas: qualquer compensação ou ampliação da jornada diária deve observar as normas de saúde e segurança e as NRs aplicáveis; a negociação não pode agravar exposição ao risco. ▶ Embarcados, obras remotas, calamidades e serviços contínuos: adequação setorial negociada, justificada e com regra mais benéfica que compense eventual impossibilidade de aplicação, garantido 1 (um) repouso dentro de cada semana de trabalho. ▶ Eventual lei sobre regimes diferenciados não pode romper os limites dos incisos XIII, XIV e XV do art. 7º.	Art. 7º, § 2º, da CF (regimes diferenciados por lei ou NR) Art. 7º, § 3º, da CF Art. 7º, XIII, XIV e XV, da CF Art. 4º da EC Art. 6º, II, da EC

SÍNTESE

Em todos os casos, a **negociação coletiva é o instrumento obrigatório de adequação**: compensação de horas na transição, distribuição do repouso semanal e regimes diferenciados não podem ser ajustados por acordo individual nem servir para reduzir salário ou o número de repousos.

9

Quando procurar as empresas

O sindicato não deve esperar a data-base. O calendário recomendado é:

Momento	Ação sindical
Imediatamente	Mapear empresas e categorias com jornada acima de 40 horas ou escala de seis dias, as cláusulas vigentes sobre jornada, escala, compensação e banco de horas, os empregados portadores de diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a duas vezes e meia o teto do RGPS (atualmente, R\$ 21.188,88) e os contratos públicos com mão de obra terceirizada;
Imediatamente	Oficiar as empresas e/ou o sindicato patronal, solicitando a abertura de negociação de termo aditivo. Avaliar a conveniência de mesas setoriais nacionais e negociações por ramos ou segmentos que serão mais beneficiados pelas alterações;
Antes de completar dois meses da publicação até 16/12/2026	Concluir o aditivo, quando necessário, já que nessa data as cláusulas incompatíveis perdem eficácia;
Antes do 14º mês até 16/12/2027	Nova rodada de negociação para a etapa de 40 horas, se o aditivo não tiver regulado as duas etapas.

ATENÇÃO

Não há necessidade de revisão do instrumento coletivo como um todo, apenas a parte que trata sobre jornada e esteja em conflito com a Emenda Constitucional.

Em que termos negociar

10

A negociação deve partir de alguns pontos – **limites inegociáveis estabelecidos na Emenda Constitucional** – e de outros a conquistar, lembrando que cada categoria possui suas especificidades:

- a) **salário sem redução**: nenhuma redução de salário, piso, adicionais, gratificações, comissões ou remuneração variável, com critério expresso para quem recebe por hora ou por produção;
- b) **escalas transparentes**: divulgação antecipada, limite de dias consecutivos de trabalho, definição em cláusula do “período máximo de uma semana de trabalho” (por exemplo, no máximo seis dias consecutivos) e folgas preferencialmente consecutivas;
- c) **transição para 42 horas semanais**: distribuição diária respeitando intervalos, descanso entre jornadas, limite de horas extras e normas de saúde e segurança;
- d) **regime compensatório** que assegure, na média, dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês calendário, garantido o gozo de pelo menos um dos dias dentro do período máximo de uma semana de trabalho;
- e) **preservação das cláusulas mais favoráveis** (jornada menor, mais descansos, folgas consecutivas), que não podem ser reduzidas a pretexto de adequação;
- f) **trabalhador portador de diploma de nível superior e com remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do RGPS**: restabelecimento dos limites, do controle de jornada;
- g) **controle**: registro detalhado da jornada, comissão de acompanhamento e canal de denúncia;
- h) **divisor**: para a jornada semanal de 42 horas, o divisor é de 210; para a jornada semanal de 40 horas, o divisor é de 200, preservando a correspondência atual do divisor 220 para a jornada de 44 horas semanais.

7. Perguntas e respostas

- a) **Convenções e acordos coletivos podem dilatar o prazo de adequação da escala e jornada, se fundamentado?**

Não podem. Negociação coletiva não pode alterar a vigência de norma constitucional.

- b) **Convenções e acordos coletivos podem fazer ajuste nos prazos, por exemplo, implementar em 6 meses a redução para 40 horas e os dois dias da escala, tudo de uma única vez?**

É possível apenas ajuste para **antecipar** os prazos. Para dilação deles, não é possível e os 2 (dois) RSR deverão estar assegurados a partir de 16/12/2026.

- c) **Como ficam todos aqueles que têm jornada fixada em lei?**

Jornadas incompatíveis com a EC **não são recepcionadas**. Para as jornadas inferiores, não há alteração.

- d) **Situações de jornada atípica: embarcados em plataforma, navios, trabalhadores em obras de infraestrutura na selva, trabalhadores em calamidades, como regular?**

Com a Emenda Constitucional, há **garantia expressa do gozo de pelo menos um dos dias do repouso semanal remunerado dentro do período máximo de uma semana de trabalho**. A adequação setorial deverá ser justificada e compatível com regra mais benéfica que possa compensar a eventual impossibilidade de sua aplicação.

Brasília, 26 de outubro de 2026.



José Eymard Loguercio
Antonio Fernando Megale Lopes
Felipe Gomes da Silva Vasconcellos
Renata Silveira Veiga Cabral

ANEXO I

Texto integral da Emenda Constitucional nº 141/2026

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141, DE 16 DE OUTUBRO DE 2026

13

Altera o art. 7º da Constituição Federal para reduzir a duração máxima semanal do trabalho e prever 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, sem qualquer redução salarial.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Art. 1º O art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com as seguintes alterações, numerado o parágrafo único como § 1º:

“Art. 7º

.....

XIII - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

.....

XV - repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos;

.....

§ 1º

§ 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.

§ 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.” (NR)

Art. 2º 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.

Parágrafo único. A irredutibilidade salarial estabelecida no **caput** deste artigo aplica-se inclusive aos pisos salariais.

Art. 3º 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.

Art. 4º 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.

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.

Art. 6º A redução da duração do trabalho normal para 40 (quarenta) horas semanais será implementada de forma progressiva, observado o seguinte:

I - 2 (dois) meses após a publicação desta Emenda Constitucional, a duração do trabalho normal não excederá a 42 (quarenta e duas) horas semanais;

II - 1 (um) ano após o decurso do prazo de que trata o inciso I deste artigo, a duração do trabalho normal não excederá a 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 7º No prazo previsto no inciso II do caput do art. 6º, convenção ou 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.

Art. 8º Ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, 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.

§ 1º O disposto no **caput** deste artigo não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 2º Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações relativas ao disposto no **caput** deste artigo.

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.

Art. 10. Esta Emenda Constitucional entra em vigor:

I - após decorridos 2 (dois) meses de sua publicação, em relação à alteração promovida pelo art. 1º desta Emenda Constitucional no inciso XV do **caput** do art. 7º da Constituição Federal;

II - na data de sua publicação, em relação aos demais dispositivos.

Brasília, 16 de outubro de 2026.

Mesa da Câmara dos Deputados

Deputado Hugo Motta
Presidente

Deputado Altineu Côrtes
1º Vice-Presidente

Deputado Elmar Nascimento
2º Vice-Presidente

Deputado Carlos Veras
1º Secretário

Deputado Lula da Fonte
2º Secretário

Deputada Delegada Katarina
3ª Secretária

Deputado Sergio Souza
4º Secretário

Mesa do Senado Federal

Senador Davi Alcolumbre
Presidente

Senador Eduardo Gomes
1º Vice-Presidente

Senador Humberto Costa
2º Vice-Presidente

Senadora Daniella Ribeiro
1ª Secretária

Senador Confúcio Moura
2º Secretário

Senadora Ana Paula Lobato
3ª Secretária

Senador Laércio Oliveira
4º Secretário

Este texto não substitui o publicado no DOU 16.10.2026 – Edição extra. Fonte: planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc141.htm

ANEXO II

Quadro Comentado – Emenda Constitucional nº 141/2026 artigo por artigo

16

Transcrição do dispositivo (trechos longos resumidos com [...]; íntegra no Anexo I) e comentário com viés protetivo do trabalho, para orientação das entidades sindicais.

Dispositivo da EC nº 141/2026	Comentários
Art. 1º – art. 7º, XIII (CF) <i>“XIII - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;”</i>	▶ Novo teto constitucional: 8 horas diárias e 40 semanais. É um piso de proteção: jornadas menores, legais ou negociadas, permanecem. ▶ A compensação e a redução seguem dependendo de acordo ou convenção coletiva. ▶ O limite semanal é atingido em duas etapas (art. 6º): 42h em 16/12/2026 e 40h em 16/12/2027.
Art. 1º – art. 7º, XV (CF) <i>“XV - repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos;”</i>	▶ Fim da escala 6x1 como regime habitual. Dois dias de repouso remunerado por semana, um deles preferencialmente aos domingos. ▶ O texto não exige que os dias sejam consecutivos – folgas consecutivas são pauta a conquistar em negociação. ▶ Vigência própria: 16/12/2026 (art. 10, I). Vale também para quem já tem jornada igual ou inferior a 40h (art. 4º).
Art. 1º – art. 7º, § 1º (CF) <i>“§ 1º ...” (antigo parágrafo único, renumerado)</i>	▶ Apenas renumeração. O antigo parágrafo único trata dos trabalhadores domésticos e já lhes assegura os incisos XIII e XV – portanto, a redução e o segundo repouso alcançam o emprego doméstico.

Brasília

☎ (61) 3366-8100
✉ brasil@lbs.adv.br

Campinas

☎ (19) 3399-7700
✉ campinas@lbs.adb.br

São Paulo

☎ (11) 3583-8030
✉ sp@lbs.adv.br



Dispositivo da EC nº 141/2026	Comentários
Art. 1º – art. 7º, § 2º (CF) <i>“§ 2º Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão, inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados [...], 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.”</i>	▶ Exceção, e só por negociação coletiva – nunca por acordo individual. Muda a distribuição dos repousos, jamais a quantidade: média de 2 por semana no mês-calendário. ▶ Garantia mínima inafastável: 1 repouso em cada período máximo de uma semana de trabalho. Definir em cláusula o que é esse período (ex.: no máximo 6 dias consecutivos). ▶ Alcança também regimes diferenciados (embarcados, turnos, escalas legais), o que reforça o papel do sindicato nesses setores. ▶ Oportunidade para que na negociação coletiva se construam escalas de trabalho nas atividades ininterruptas.
Art. 1º – art. 7º, § 3º (CF) <i>“§ 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.” (NR)</i>	▶ A lei poderá organizar regimes diferenciados, mas não ultrapassar os limites dos incisos XIII (8h/40h), XIV (turnos de revezamento) e XV (2 repousos). ▶ Acompanhar no Congresso projetos que, a pretexto de regulamentar, busquem reintroduzir jornadas extensas ou escalas 6x1 disfarçadas.
Art. 2º <i>“A diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado [...] aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor e serão implementados sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie.” Parágrafo único: aplica-se inclusive aos pisos salariais.</i>	▶ Irredutibilidade total: nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie, inclusive pisos. Alcança contratos em vigor, sem necessidade de aditivo contratual individual. ▶ Para horistas e comissionistas, a remuneração mensal deve ser preservada, o que implica ajuste do valor-hora (a conferir: divisor mensal passaria de 220 para 210 na etapa de 42h e para 200 na de 40h). ▶ Atentar para corte de adicionais, gratificações, prêmios, horas extras habituais incorporadas ou alteração de metas.
Art. 3º <i>“Decorridos 2 (dois) meses da publicação [...], ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos [...] sobre duração do trabalho e do repouso semanal remunerado incompatíveis com as disposições desta Emenda Constitucional.”</i>	▶ Em 16/12/2026, caem apenas as cláusulas incompatíveis – as mais favoráveis permanecem integralmente. ▶ Não é preciso renegociar todo o instrumento: basta termo aditivo sobre jornada e escala. Concluí-lo antes do prazo evita vazio normativo e disputas.

Brasília

☎ (61) 3366-8100
✉ brasilialbs@lbs.adv.br

Campinas

☎ (19) 3399-7700
✉ campinas@lbs.adb.br

São Paulo

☎ (11) 3583-8030
✉ sp@lbs.adv.br



Dispositivo da EC nº 141/2026	Comentários
Art. 4º <i>“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 [...]”</i>	▶ Quem já trabalha 40h ou menos não tem redução automática, mas tem direito ao segundo repouso. ▶ A regra não autoriza aumentar jornadas inferiores a 40h – condições mais favoráveis integram o contrato e a norma coletiva.
Art. 5º <i>“Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, de mitigação dos impactos [...] para os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte.”</i>	▶ Depende de lei complementar; até lá, as regras gerais valem integralmente para MEI, ME e EPP. ▶ As medidas devem ser transitórias e condicionadas à manutenção do emprego. ▶ O texto não fixa conteúdo nem duração: acompanhamento parlamentar.
Art. 6º <i>“A redução [...] para 40 (quarenta) horas semanais será implementada de forma progressiva [...]: I - 2 (dois) meses após a publicação [...], não excederá a 42 (quarenta e duas) horas semanais; II - 1 (um) ano após o decurso do prazo [...] do inciso I [...], não excederá a 40 (quarenta) horas semanais.”</i>	▶ Cronograma: 42h a partir de 16/12/2026 e 40h a partir de 16/12/2027. ▶ Os prazos são máximos: a negociação coletiva pode antecipar, nunca adiar (ver <i>Perguntas e respostas</i>).
Art. 7º <i>“No prazo previsto no inciso II do caput do art. 6º, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal [...] estabelecida no inciso I [...], respeitado o disposto no inciso XV do caput do art. 7º [...]”</i>	▶ Regra só para a etapa de transição (42h) e mediante negociação coletiva: se permite ultrapassar 8h diárias, com segurança jurídica, para distribuir as 42h em cinco dias (ex.: 8h24min/dia), mantidos os dois repousos.

Brasília

☎ (61) 3366-8100
✉ brasil@lbs.adv.br

Campinas

☎ (19) 3399-7700
✉ campinas@lbs.adb.br

São Paulo

☎ (11) 3583-8030
✉ sp@lbs.adv.br



Dispositivo da EC nº 141/2026	Comentários
Art. 8º, caput <i>“Ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do RGPS não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva [...], respeitados o inciso XV e o § 2º do art. 7º [...]”</i>	▶ Exceção de interpretação restritiva; requisitos cumulativos (diploma + remuneração ≥ 2,5 tetos do RGPS, hoje R\$ 21.188,88). ▶ Mesmo excluído do controle de jornada, o empregado mantém os dois repousos semanais. ▶ Pode-se restabelecer por norma coletiva os limites e o controle de jornada para esse grupo.
Art. 8º, §§ 1º e 2º <i>“§ 1º O disposto no caput [...] não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta [...]. § 2º Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações relativas ao disposto no caput [...]”</i>	▶ Empregados públicos (inclusive de estatais) não podem ser excluídos do controle de jornada. ▶ A competência da Justiça do Trabalho fica expressa para litígios sobre a exceção – reforça o enquadramento trabalhista dessas demandas.
Art. 9º, caput e § 1º <i>“Nos contratos celebrados pela administração pública [...], vigentes na data de publicação [...] 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 [...], a ser formalizado no prazo máximo de 1 (um) ano [...]” § 1º: abrange licitações, concessões, permissões, PPPs e outros instrumentos.</i>	▶ Trata dos terceirizados que prestam serviço ao poder público (não dos servidores). ▶ Só a redução de horas depende de aditamento; o segundo repouso segue o prazo geral (16/12/2026). ▶ Cobrar dos órgãos públicos e das empresas o cronograma de aditamentos; o prazo máximo é 16/10/2027. ▶ Na Administração Pública Federal, a adequação já é prevista no Decreto nº 12.174/2024.
Art. 9º, §§ 2º e 3º <i>“§ 2º Os empregados alocados [...] passam a ser abrangidos [...] na data da formalização do aditamento ou, independentemente deste, ao término do prazo previsto no caput [...], assegurada a irredutibilidade salarial. § 3º Os contratos aditados no prazo de 2 (dois) meses [...] deverão observar as disposições [...] a partir do respectivo início das vigências instituídas nesta Emenda Constitucional.”</i>	▶ Garantia de efetividade: vencido o prazo de um ano, a redução se aplica mesmo sem aditamento, com irredutibilidade salarial. ▶ Contratos aditados nos primeiros dois meses seguem o calendário geral (42h em dez/2026; 40h em dez/2027).

Brasília

☎ (61) 3366-8100
✉ brasilialbs@lbs.adv.br

Campinas

☎ (19) 3399-7700
✉ campinas@lbs.adb.br

São Paulo

☎ (11) 3583-8030
✉ sp@lbs.adv.br



Dispositivo da EC nº 141/2026	Comentários
Art. 10 <i>“Esta Emenda Constitucional entra em vigor: I - após decorridos 2 (dois) meses de sua publicação, em relação à alteração [...] no inciso XV [...]; II - na data de sua publicação, em relação aos demais dispositivos.”</i>	▶ Segundo repouso: 16/12/2026. Demais dispositivos: 16/10/2026 (data da publicação). ▶ Com isso, a irredutibilidade salarial (art. 2º) e a proteção dos empregados públicos (art. 8º, § 1º) já estão em vigor.

Brasília

☎ (61) 3366-8100
✉ brasilia@lbs.adv.br

Campinas

☎ (19) 3399-7700
✉ campinas@lbs.adb.br

São Paulo

☎ (11) 3583-8030
✉ sp@lbs.adv.br

